

*Synnöve Karvinen-Niinikoski, Jari Salonen, Tero Meltti,
Laura Yliruka, Maria Tapola-Haapala, Johanna Björkenheim*

Konstikas sosiaalityö 2003

Suomalaisen sosiaalityön todellisuus ja tulevaisuuden- näkymät



ISSN 1236-2115
ISBN 952-00-1832-8 (nid.)
ISBN 952-00-1833-6 (PDF)

Taitto: AT-Julkaisutoimisto Oy
Paino: Yliopistopaino, Helsinki 2005

Tiivistelmä

Synnöve Karvinen-Niinikoski, Jari Salonen, Tero Meltti, Laura Yliruka, Maria Tapola-Haapala, Johanna Björkenheim. Konstikas sosiaalityö 2003. Suomalaisen sosiaalityön todellisuus ja tulevaisuudennäkymät. Helsinki 2005. 132 s. (Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä, ISSN 1236-2115, 2005:28) ISBN 952-00-1832-8 (nid.), ISBN 952-00-1833-6 (PDF)

Konstikas sosiaalityö 2003 – raportti perustuu laajaan kansalliseen suomalaisen sosiaalityön tilannetta selvittäneeseen kyselyyn syksyllä 2003. Tutkimuksella haluttiin saada tietoa sosiaalityön ammattikäytännöistä ja sosiaalityön asiantuntijuuden kehittymisen näkymistä ja rakenteista. Vastaajat poimittiin Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia ry:n jäsenrekisteristä, ja kokonaisuudessaan kyselyyn vastasi 716 henkilöä kaikkiaan 1582 vastaajasta.

Raportti esittelee laajasti sosiaalityön ja sosiaalityöntekijöiden tilannetta Suomessa. Kyselyn mukaan sosiaalityöntekijöiden ammattikunnan keski-ikä on hieman nousussa. Nuorimpaan ikäryhmään kuuluvien, vasta alalle tulleiden vastaajien keskuudessa silmiinpistävää on sosionomi (amk) – tutkinnon suorittaneiden suuri osuus. Asetuksen mukaisen muodollisen pätevyyden puuttuessa tämä johtaa määräaikaisiin työsuhteisiin ja halukkuuteen vaihtaa työpaikkaa, mikä erityisesti vaivaa sosiaalitoimistoja sekä pienimpiä, maaseutumaisia kuntia. Asiakkaiden suuresta määrästä johtuva jatkuva kiire ja resurssien niukkuus tuotti vastaajille kuormitusta, jota

osaltaan kompensoi tehdystä työstä saatava tyydytys. Sosiaalityöntekijöiden vaikutusmahdollisuudet oman asiakastyönsä tekemiseen koettiin hyviksi, sen sijaan työn puitteisiin, resursointiin ja kehittämiskäytäntöihin ei vaikutusmahdollisuuksia nähty. Työtyytyväisyys oli keskimäärin hyvällä tasolla, eivätkä työpaikan vaihtoa harkitsevat vastaajatkaan halunneet pois alalta vaan toisiin tehtäviin sosiaalialalla. Silmiinpistävä tulos oli myös se, että kyselyyn vastanneet lähiesimiehet olivat selkeästi tyytyväisempiä työhönsä kuin muut työntekijät, suuremmasta kuormituksesta huolimatta – ehkä juuri parempien vaikutusmahdollisuuksien vuoksi.

Työn kehittämiseen tähtäävät toimenpiteet olivat etenkin pienten työyhteisöjen arjessa satunnaisia. Työkokemus, elämäkokemus ja ammatillinen peruskoulutus olivat vastaajien mielestä eniten heidän ammatillista kehitystään tukeneita elementtejä. Sosiaalityön menetelmät näyttävät olevan hyvin eriytymättömiä jota kuvaa se, että 560 vastaajaa nimesi käyttämiään työmenetelmiä lähes 400 eri tavalla. Tosin aineistosta jäsentyvät selvästi sosiaalityön keskeiset työorientaatiot - asiakastyöskentelyn yksilökohtaisuus, ratkaisu- ja voimavarakeskeisyys sekä verkostojen kanssa työskentely.

Tulevaisuutta koskevissa näkemyksissä vahvuuksiksi nousivat hyvä koulutus ja ammattilypeys. Heikkoudet, joita olivat ammatin alhainen arvostus, keuhko palkkaus ja niukat resurssit, tuntuvat kuitenkin vaikuttavan näkemyksiin enemmän. Mahdollisuudet löytyvät palkkauksen korjaamisesta ja menetelmien sekä uranäkymien kehittämisestä, muuten uhkana on työvoimapulan kroonistuminen ja osaamisen katoaminen. Erityisesti sosiaalityön kehittämishaasteet paikantuvat maaseutumaisiin kuntiin, sosiaali-toimistoihin ja nuoriin, alalle vasta tullessiin työntekijöihin. Sosiaalityön kiireellisimpinä kehittämiskohtina ovatkin raportin mukaan maasteritason koulutuksen saaneiden sosiaalityöntekijöiden ja sosionomi (amk) – tutkinnon suorittaneiden keskinäisen työnjaon ratkaiseminen, organisaatioiden ja johtamisen kehittäminen sekä pätevän ja osaavan työvoiman saaminen alalle, huolehtien siitä että pätevät tulokkaat myös pysyvät alalla. Tässä ovat avainasemassa etenkin työn sisällöllinen kehittäminen ja uralla etenemisen mahdollisuuksien lisääminen.

Asiasanat: sosiaaliala, sosiaalihuolto, sosiaalityö

Sammandrag

Synnöve Karvinen-Niirikoski, Jari Salonen, Tero Meltti, Laura Yliruka, Maria Tapola-Haapala, Johanna Björkenheim. Komplicerat socialarbete 2003. Det finska socialarbetets verklighet och framtidsutsikter. Helsingfors 2005. 132 s. (Social- och hälsovårdsministeriets rapporter, ISSN 1236-2115, 2005:28) ISBN 952-00-1832-8 (inh.), ISBN 952-00-1833-6 (PDF)

Komplicerat socialarbete 2003 -rapporten bygger på en omfattande nationell enkätundersökning som genomfördes hösten 2003 och som handlade om det finska sociala arbetet. Avsikten med undersökningen var att samla information om yrkespraxis inom socialarbetet och om utsikter och strukturer av utvecklingen av kompetensen inom socialarbetet. Deltagarna i undersökningen handplockades ur medlemsregistret av Fackorganisationen för högutbildade inom socialbranschen Talentia rf och på enkäten svarade totalt 716 personer av 1582.

Rapporten beskriver på ett omfattande sätt situationen med socialarbetet och socialarbetarna i Finland. Enligt enkäten håller medelåldern bland socialarbetarna på att stiga något. Bland de yngre socialarbetare som nyligen har kommit till branschen finns det påfallande många som har avlagt socionomexamen (YH). Eftersom socionomerna saknar den formella behörigheten i enlighet med förordningen leder detta till tidsbegränsade anställningsförhållanden och benägenhet att byta arbetsplats, vilket är ett problem särskilt vid socialbyråer och i mindre kommuner på landsorten. Brådskan som beror på det stora antalet klienter samt knappa resurser belastar de socialarbetare som

svarade på enkäten. Detta kompenserades till en del av den tillfredsställelse som arbetet ger. Socialarbetares möjligheter att påverka sitt eget klientarbete ansågs vara goda, däremot ansågs man att det inte går att påverka arbetets ramar, resurser och utvecklingspraxis. De svarande var i genomsnitt nöjda med sitt arbete och de som övervägde att byta jobb ville inte byta bransch utan de ville byta till ett annat jobb inom det sociala området. Ett påfallande resultat var också att de närmaste förmän som svarade på enkäten var tydligt mer nöjda med sitt arbete än övriga arbetstagare i trots av större arbetsbelastningen – kanske på grund av större möjligheter att påverka.

Åtgärderna för att utveckla arbetet var sporadiska speciellt i mindre arbetsgemenskaper. Arbetserfarenhet, livserfarenhet och den yrkesinriktade grundutbildningen ansågs vara faktorer som mest har främjat den yrkesmässiga utvecklingen. Metoderna inom socialarbetet verkar vara väldigt olika: de 560 svarande beskrev sina arbetsmetoder på nästan 400 olika sätt. Från materialet framgår det dock dylikt vilka är de centrala arbetsorienteringar inom socialarbetet – individinriktat klientarbete, fokus på lösningar och resurser samt nätverksarbete.

När det gäller framtid ansåg de svarande att god utbildning och yrkesstolthet som styrka. Svagheter, såsom låg prestige av yrket, låga löner samt knappa resurser verkade dock ha större inverkan på framtidssynen. Möjligheterna finns i bättre lön och utvecklandet av metoder och karriärutsikter, farhågor i den kroniska bristen på arbetskraft samt i försvinnande kompetens. Utvecklingsutmaningarna inom socialarbetet fokuseras särskilt på landsortskommuner, socialbyråer och de unga socialarbetare som nyligen har börjat på branschen. Enligt rapporten handlar de mest brådskande utvecklingsbehoven om arbetsfördelningen mellan socialarbetare med magisterexamen och socionomer (YH), utvecklandet av organisationer och ledning samt tillgången till behörig och yrkeskunnig arbetskraft. Man skall också se till att även de behöriga nykomlingarna stannar kvar på branschen. Nyckelfrågorna är speciellt det innehållsmässiga utvecklandet av arbetet och ökningen av möjligheterna till karriärutveckling.

Nyckelord: sociala området, socialarbete, socialvård

Summary

Synnöve Karvinen-Niinikoski, Jari Salonen, Tero Meltti, Laura Yliruka, Maria Tapola-Haapala, Johanna Björkenheim. The Tricky Social Work 2003. Reality and prospects for Finnish social work. Helsinki 2005. 132pp. (Reports of the Ministry of Social Affairs and Health, Finland, ISSN 1236-2115, 2005:28) ISBN 952-00-1832-8 (print), ISBN 952-00-1833-6 (PDF)

The report "The Tricky Social Work 2003 " is based on an extensive national questionnaire on social work in Finland carried out in autumn 2003. The purpose of the survey was to get information on professional practices as well as prospects and structures for the development of expertise in social work. The respondents were picked from the membership register of Talentia, the Union of Professional Social Workers, and altogether 716 persons replied to the questionnaire, out of 1582.

The report gives a good overall picture of the situation of social work and social workers in Finland. According to the questionnaire the mean age of social workers is on a slight increase. The high proportion of persons with the polytechnic degree Bachelor of Social Sciences among the youngest respondents is conspicuous. If employees lack the formal qualifications laid down in the relevant Decree the result is temporary employment relationships and willingness to change workplace, which is a problem of, in particular, municipal social service departments and the smallest, rural municipalities. The constant time pressure as a result of the great number

of clients and the scanty resources are factors that cause stress for social workers, which is partly compensated by the satisfaction they get from the work. The respondents saw that their chances of influencing their own work with clients were good, whereas they felt that they cannot influence the prerequisites for their work, its resourcing and development practices. Job satisfaction was on average good, and even those deliberating a change of workplace did not want to leave the social welfare branch but to shift to other jobs in the branch. A conspicuous result was also that the superiors who replied to the questionnaire were clearly more satisfied with their work than other employees, despite their bigger work load – maybe just because of the greater possibilities of influencing their own work.

Measures aiming to develop work were however sporadic in particular in the everyday of small workplaces. Work experience, life experience and professional basic education were according to the respondents the elements that best support their professional development. The methods of social work appear to be very undifferentiated, which is reflected in that 560 respondents called the work methods they use in almost 400 different ways. On the other hand, the major work orientations of social work can be clearly distinguished in the replies: the case work with clients, focus on solutions and resources, and working with networks.

In the views concerning the future as strengths were raised good education and professional pride. The weaknesses, including the low appreciation of the work, low pay and scanty resources, however appear to influence the views to a greater extent. The future prospects could be improved by raising the pay and developing methods and career prospects; otherwise there will be a chronic lack of employees and drain of skills from the branch. The development challenges apply in particular to rural municipalities, social service departments, and young employees who have recently entered the profession. The elements that should be developed most urgently in social work are according to the report to settle issues related to the division of labour between the social workers with a Master of Social Sciences degree and those with a Bachelor degree from a polytechnic, to develop the organisations and leadership, to improve the access to competent and skilled labour force, and to take care that competent new employees stay in the branch. The key issues are to develop the content of the work and to increase the opportunities for career advancement.

Key words: social services sector, social welfare, social work

Saatteeksi

Joko nyt, sosiaalityö?

Saatteemme alkuhuudahdus voisi olla myös tämän Konstikas sosiaalityö 2003 – raportin nimi, niin haastavassa kehityksellisessä tilanteessa suomalainen sosiaalityö on 2000 – luvun alussa tulevaisuuteensa nähden. Yhteiskunnallinen muutos ja tilanne tietoyhteiskunnan kynnyksellä globalisoituvassa uhkien ja epävarmuuksien sekä elämisen mallien monimuotoistuvassa maailmassa haastavat sosiaalityön uudelleen, joustavaan ja muuntelukykyiseen osaamiseen. Vaikuttavuusnäyttöä ja tietopohjaisuutta sekä kustannustehokkuutta korostavien hallintokulttuurien ja palvelujärjestelmien rakentuminen myös sosiaali- ja terveydenhuollon toimintaympäristöiksi puolestaan kyseenalaistavat nykyisiä käytäntöjä ja vaativat uudistumaan ja ottamaan professionaalista vastuuta alan kehityksestä. Sosiaalityön organisoituminen ja toimintajärjestelmät nykytilanteessa ovat puolestaan monella tavalla kriisissä: vaikeutuvat, monimutkaistuvat ja kasvavat asia- ja asiakasmäärät, vanhentuneet tai liiaksi vanhassa toimintakulttuurissa kiinni olevat toimintamallit, pula pätevästä työntekijöistä sekä alipalkatun, raskaan ja julkisuudessa soimattun ammattialan alan vetovoimaisuuden ongelmat näyttävät kasautuvan ratkaisemattomalta tuntuvaksi pattitilanteeksi. Vaikka sosiaalityön tulevaisuus edellisten havaintojen pohjalta tuntuu synkeältä ja jopa vuosien takaa tutulta, niin juuri nyt on mahdollisuus tarttua tilanteeseen!

Konstikas sosiaalityö 2003 – raportti perustuu laajaan kansalliseen suomalaisen sosiaalityön tilannetta selvittäneeseen kyselyyn syksyllä 2003.

Tutkimuksella haluttiin saada tietoa sosiaalityön ammattikäytännöistä ja sosiaalityön asiantuntijuuden kehittymisen näkymistä ja rakenteista. Tämä sosiaalityöntekijöiden näkökulmasta ammatillisuutta tarkasteleva kyselytutkimus on laajuudessaan ja kysymyksenasettelultaan jopa kansainvälisesti harvinaislaatuinen. Vastaajia tähän varsin seikkaperäiseen kyselyyn oli koko Suomen alueelta, ammattijärjestö Talentian jäsenrekisteristä poimittuna kaikkiaan 751. Meillä tutkimuksen tekijöillä on ammatillisen kokemuksemme ja opetus- ja tutkimustyömme pohjalta syvä kiinnostus sosiaalityön ammatillisuuteen kehittyvinä käytäntöinä. Asiantuntijuutta ja oppimista koskevien teorioiden näkökulmasta halusimme kyselyllämme selvittää sosiaalityöntekijöiden kokemuksia omasta työstään ja heidän näkemyksiään sen tulevaisuudesta. Erityisen kiinnostuneita olimme sosiaalityöntekijöiden ammatillisista toimintakäytännöistä ja – malleista sekä toimintaympäristön kehitystä tukevien tai estävien rakenteiden tilasta. Tällä tavoin olemme saaneet tietoa myös sosiaalityöntekijöiden työtyytyväisyydestä ja koko alan vetovoimaisuuden kysymyksistä. Kyselymme tulosten tarjoama kuva sosiaalityön nykytilasta on tummasävyinen, muttei toivoton.

Alan haasteiksi nousee kolme ongelmaa – sosiaalitoimistot sosiaalityön toimintaympäristönä, pienten kuntien sosiaalityö ja alan työvoimatilanne, erityisesti ns. tulokkaiden näkökulmasta. Kaikki nämä kietoutuvat yhdeksi suureksi kysymykseksi, päähaasteeksi: kuinka luoda sosiaalityön toimintaympäristöistä vetovoimaisia, asiantuntevat toimijansa alan kehittämiseen sitouttavia ja motivoivia sekä urakehitysmahdollisuuksia tarjoavia työpaikkoja? Tutkijaryhmän näkökulmasta vastausta haetaan kehittävän asiantuntijuus- ja työhyvinvointitutkimuksen kautta. Hallinnon ja ammattialan käytännön näkökulmasta taas meneillään on ainutlaatuinen ja paljon mahdollisuuksia suova kehittämis- ja uudistamisprosessi.

Sosiaalialan kansallinen kehittämishanke, sosiaalityön neuvottelukunnan puitteissa työstetty Sosiaalityö hyvinvointipolitiikan välineenä 2015 – ohjelma ja laaja palvelutuotannon ja kuntarakenteiden kansallinen uudistushanke ovat sekä mahdollisuuksia avaavia että kauas tulevaisuuteen kantavia uudistushankkeita. Tässä murroksessa on myös sosiaalityön mahdollisuus todenteolla tarttua oman alan uudistamiseen ja kehittämiseen vaatien myös sen tuen ja panostuksen, jota tämä kehittämistyö ja laadukkaat ammattikäytännöt edellyttävät.

Raporttimme Konstikas sosiaalityö 2003 kuvaa sosiaalityön arkitodellisuutta ja tunnelmia sekä piirtää kuvan suomalaisen sosiaalityön nykytilasta. Tutkimusraporttimme ja sen taustalla olevat tilastolliset analyysit ovat lähinnä kuvailevia, mutta jo niin laajoja ja syväluotaavia, että sosiaalityön tilasta syntynyt kuva on kohtuullisen moniulotteinen. Tätä kuvaa peilaten tuntuvat sosiaalityön neuvottelukunnan sosiaalityölle kehittämishaasteet

välttämättömiltä, ja haastavat kansallisiin talkoisiin toimivien ja yhteistyökykyisten sosiaalipalveluiden tuottamiseksi ja laadukkaan sosiaalityön asiantuntijuuden takaamiseksi.

Kiitämme erityisesti sosiaali- ja terveysministeriötä ja ammattijärjestö Talentiaa tutkimushankkeemme taloudellisesta tukemisesta sekä erittäin rikkaan suomalaista sosiaalityötä kuvaavan empiirisen aineiston kokoamisen ja perustyöstämisen mahdollistamiseksi. Erityisesti kiitämme kyselyyn vastanneita sosiaalityöntekijöitä! Tuottamanne aineisto on todella arvokas ja jo sellaisenaan palkinnee vaivannäköne. Pyrimme edelleen kukin omista sekä ryhmämme jatkotutkimuksissa syventämään aineistojen analyysia ja kuvaa suomalaisen sosiaalityön asiantuntijuuden kehittämisen tarpeista, mahdollisuuksista ja toimivista tukirakenteista. Aineisto tulee myös tarjoamaan alan uusille tulokkaille, opiskelijoille, mahdollisuuden oman opinnäytetyönsä ja ammatillisten opintojensa puitteissa syventyä näihin kehittämiskysymyksiin uudistuvan sosiaalityöntekijäkoulutuksen ja erikoistumisopintojen puitteissa. Samalla toivomme rakentuvan myös vision vetovoimaisesta ja asiantuntevasta sosiaalityöstä toteuttamiskelpoisena ja muuntumiskykyisenä, laadukkaana ammattikäytäntönä!

Helsingissä 30.11.2005

Konstikas sosiaalityö - tutkijaryhmä

Synnöve Karvinen-Niinikoski
Professori (sosiaalityö), Helsingin yliopisto

Jari Salonen
VTM (sos.työ)

Tero Meltti
VTM (sos.työ)

Laura Yliruka,
YTM (sos.työ)

Maria Tapola-Haapala
VTM (sos.työ)

Johanna Björkenheim
PM (soc.arb.)

Sisällys

Tiivistelmä	3
Sammandrag	5
Summary	7
Esipuhe	9
1 Tutkimuksen suorittaminen	15
1.1 Tutkimuksen tausta	16
1.2 Katoanalyysi	17
1.3 Analysoinnin suorittamisesta	18
2 Suomalaiset sosiaalityöntekijät työoloissaan	19
2.1 Eri-ikäiset sosiaalityössä	21
2.2 Sosiaalityötä eri puolilla Suomea	26
2.3 Kokemus ratkaisee?	30
2.4 Muihin töihin vai muualle töihin?	33
2.5 Ja kuka ne työt sitten tekee?	37
2.6 Vetoa ja työntöä	41
2.7 Miehet ja esimiehet	47
3 Sosiaalialan organisaatiot	51
3.1 Johtaminen sosiaalialan organisaatioissa	52
3.2 Sosiaalityöntekijöiden määrän kehittyminen	55
3.3. Sosiaalityöntekijöiden tarjoamien palvelujen laatu	57
4 Kehittäminen ja kehittyminen sosiaalityössä	59
4.1 Kehittäminen työyhteisöjen arjessa	60
4.2 Työnohjaus	62
4.3 Täydennyskoulutus	66
4.4 Tutkimus ja tiedonhankinta	68
4.5 Erilaisten ammatillista kehittymistä tukevien asioiden merkitys	72

5	Sosiaalityön ammattikäytännöt, työmenetelmät ja asiakasryhmät	77
5.1	Dokumentteja tuottavat ammattikäytännöt	78
5.2	Työmenetelmät ja työorientaatiot	79
5.3	Asiakasryhmät	82
6	Todellisuus ja tulevaisuus	85
6.1	SWOT-analyysi sosiaalityön tulevaisuudesta	86
6.2	Perussosiaalityö, nuoret työntekijät, maaseutumaiset kunnat – sosiaalityön kolme haastetta	102
7	Lopuksi: sosiaalityön ristiriidat	106
	Kirjallisuus	111
	Liitteet	113

Luettelo tekstissä esiintyvistä taulukoista ja kuvioista

Kuvio 1.	Katoanalyysi eräiden taustamuuttujien osalta, N=583.	17
Kuvio 2.	Sosiaalityöntekijöiden ikäjakauma vuosina 1998 ja 2003.	22
Kuvio 3.	Sosiaalityöntekijöiden työpaikan, N=583.	22
Kuvio 4.	Eri-ikäisten sosiaalityöntekijöiden työpaikat, N=564.	23
Kuvio 5.	Sosiaalityöntekijöiden alueellinen jakauma ikäryhmittäin, N=548.	24
Kuvio 6.	Muodollisesti pätevien sosiaalityöntekijöiden osuus ikäryhmittäin, N=576.	25
Kuvio 7.	Sosiaalityöntekijöiden työpaikat kuntakoon mukaan, N=542.	27
Kuvio 8.	Sosiaalityöntekijöiden ikäjakauma osaamiskeskusalueittain, N=540.	28
Kuvio 9.	Muodollisesti pätevät sosiaalityöntekijät osaamiskeskusalueittain, N=538.	29
Kuvio 10.	Työkokemus sosiaalialalla ikäryhmien mukaan, N=532.	30
Kuvio 11.	Työkokemus nykyisessä työssä ikäryhmien mukaan, N=532.	31
Kuvio 12.	Sosiaalialan työkokemus työpaikan mukaan, N=528.	32
Kuvio 13.	Työkokemus sosiaalialalla kuntatyyppin mukaan, N=511.	32
Kuvio 14.	Työpaikan vaihtohalukkuus nykyisessä työssä hankitun kokemuksen mukaan, N=526.	34

Kuvio 15.	Työpaikan vaihtohalukkuus sosiaalialalla hankitun työkokemuksen mukaan, N=526.	35
Kuvio 16.	Työpaikan vaihtohalukkuus työpaikan mukaan, N=558.	35
Kuvio 17.	Asiakasintensiivisyys eri ikäryhmissä, N=471.	37
Kuvio 18.	Asiakaskontaktien määrä eri työpaikoissa, N=459.	38
Kuvio 19.	Ylitöiden tekeminen työpaikan mukaan, N=196.	40
Kuvio 20.	Ylitöiden tekeminen asiakaskontaktien mukaan, N=153.	41
Kuvio 21.	Huolta aiheuttavat tekijät arkityössä keskiarvojen mukaan, N=567.	42
Kuvio 22.	Iloa tuottavat asiat arkityössä keskiarvojen mukaan, N=568.	42
Kuvio 23.	Vaikutusmahdollisuudet työssä, N=568.	45
Kuvio 24.	Lähiesimiehellä sosiaalityön koulutus eri työpaikoissa, N=576.	52
Kuvio 25.	Sosiaalityöntekijöiden määrän kehitys erikokoisissa kunnissa, N=543.	55
Kuvio 26.	Sosiaalityöntekijöiden määrän kehitys eri työpaikoissa, N=574.	56
Kuvio 27.	Kehittämistoimenpiteet työyhteisöjen arjessa keskiarvojen mukaan, N=569.	60
Kuvio 28.	Osallistuminen koulutuksiin eri työpaikoissa, N=569.	67
Kuvio 29.	Vastaajien tutkimusta koskevien mielipiteiden keskiarvot, N=486.	69
Kuvio 30.	Osaamiskeskusten tekemää tutkimusta koskevat mielipiteet osaamiskeskuksittain, N=450.	69
Kuvio 31.	Eri tiedonhankintakeinojen merkitys, N=571.	71
Kuvio 32.	Eri tekijöiden vaikutus ammatilliseen kehittymiseen keskiarvojen mukaan, N=569.	72
Kuvio 33.	Eri ikäryhmiin kuuluvat asiakkaat työpaikkojen mukaan, N=564.	83
Kuvio 34.	Sosiaalitoimistojen sektorien lukumäärä kuntakoon mukaan, N=272.	84
Kuvio 35.	Toimintajärjestelmän rakennemalli.	107
Kuvio 36.	Sosiaalityön toimintajärjestelmän ristiriidat.	108
Taulukko 1.	Sosiaalityöntekijöiden syntymävuosi.	21
Taulukko 2.	Dokumentteja tuottavat ammattikäytännöt eri työpaikoissa.	78
Taulukko 3.	Yhteenveto SWOT-analyysistä.	101

1 Tutkimuksen suorittaminen

Raportti kuvaa suomalaisen sosiaalityön tilaa vuonna 2003. Kyselyyn vastasi kaikkiaan 713 vastaajaa ja vastausprosentiksi muodostui 45,26. Katoanalyysi osoittaa, että vastaajien jakaumat vastaavat hyvin perusjoukkoa.

Konstikas sosiaalityö – tutkimushankkeella on tavoiteltu laajaa ja kattavaa kuvaa suomalaisesta sosiaalityöstä, sen tilasta ja kehityssuunnista. Tutkimushankkeessa pyritään erityisesti selvittämään sosiaalityöntekijöiden asiantuntijuutta ja sosiaalityön organisaatioiden asiantuntijuuden kehittymistä tukevia ja estäviä tekijöitä. Tässä raportissa esitämme tutkimushankkeen kyselylomakkeen pohjalta syntyvät keskeiset havainnot ja johtopäätökset, jotka kuvaavat sosiaalityössä vuonna 2003 vallinnutta tilannetta. Näiden pohjalta on mahdollista tehdä päätelmiä paitsi sosiaalityön kehityssuunnista, myös suotavista kehittämiskohteista ja – toimenpiteistä.

1.1 Tutkimuksen tausta

Raportti perustuu Konstikas sosiaalityö – kyselylomakkeeseen, joka suunniteltiin vuosina 2002 ja 2003 tutkijaryhmän toimesta. Tutkijaryhmän johtajana toimii professori Synnöve Karvinen ja tutkijoina Johanna Björkenheim, Tero Meltti, Jari Salonen, Laura Yliruka ja Maria Tapola-Haapala, kaikki Helsingin yliopiston yhteiskuntapolitiikan laitoksen sosiaalityön yksiköstä. Kysely toteutettiin syksyllä 2003. Kyselylomake postitettiin vastaajille loka-kuun lopulla ja marras-joulukuun vaihteessa kaikille vastaajille lähetettiin vielä muistutuskirje. Optisesti luettavan lomakkeen tekninen toteutus ja vastausten taltiointi tapahtui Koulutuksen arviointikeskuksessa.

Suomenkieliset vastaajat poimittiin yksinkertaisella satunnaisotoksella Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia ry:n jäsenrekisteristä siten, että otokseen sisältyi joka kolmas otantakriteerit täyttävä Talentian jäsen. Otanta tapahtui ammattinimikkeiden perusteella, jolloin saatiin poimittua mukaan myös muodollisesti epäpätevinä sosiaalityöntekijöiden tehtäviä hoitavat henkilöt. Ruotsinkielisten vastaajien osalta poimintaan tulivat kaikki kriteerit täyttävät jäsenet. Suomenkielisten vastaajien osalta perusjoukon koko oli 3750 henkilöä, josta otokseen poimittiin 1249 vastaajaa. Näistä 563 palautti lomakkeen, eli vastausprosentiksi muodostui 45,08 %. Ruotsinkielisistä vastaajista lomakkeen sai 333 henkilöä, joista palautui 151 vastausprosentin ollessa 45,3 %. Kokonaisuudessaan kyselyyn vastasi siis 716 henkilöä (kaksi ei ilmoittanut äidinkieltään) 1582 vastaajasta, ja kyselyn vastausprosentti oli 45,26 %.

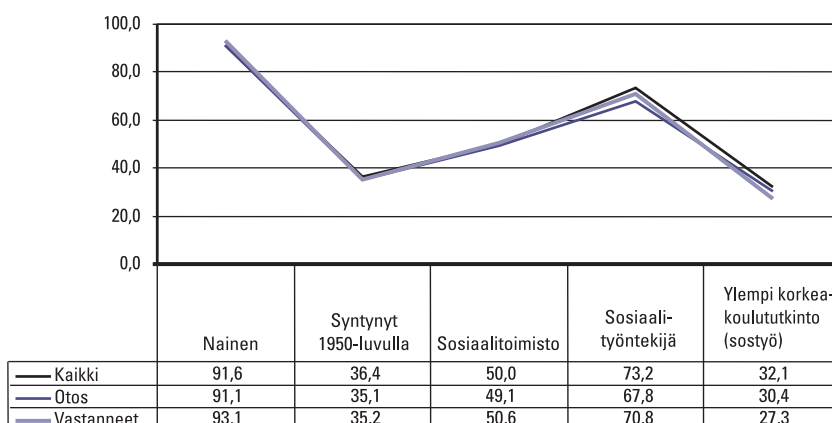
Koska poiminta perustui suomenkielisten vastaajien osalta satunnaisotokseen ja ruotsinkielisten vastaajien osalta kokonaistutkimukseen, tätä raporttia varten vastanneiden joukko tasapainotettiin siten, että ruotsinkielisten vastaajien määrä vastaa heidän suhteellista osuuttaan perusjoukossa. Ruotsinkielisistä vastaajista poimittiin yksinkertaisella satunnaisotannalla lopulliseen matriisiin joka kolmas vastaaja, jolloin ruotsinkielisten vastaajien kokonaismääräksi saatiin 49 (8,4 %). Lisäksi matriisista karsittiin pois ammattinimikkeiden perusteella ne vastaajat, jotka eivät tee sosiaalityötä ammatikseen (31 henkilöä). Myös tähän matriisiin sisältyvät ne kaksi vastaajaa, jotka eivät ilmoittaneet äidinkieltään, ja siten lopullinen vastaajamäärä on 583.

1.2 Katoanalyysi

Kadon selvittämiseksi vastanneiden joukon keskeisiä ominaisuuksia verrattiin otokseen. Suomenkielisten vastaajien joukossa miehet vastasivat hieman harvemmin kuin naiset, mutta koska miesten osuus kaikista vastaajista on lukumääräisesti erittäin pieni, kyse on vain muutamasta henkilöstä. Syntymävuosikymmenen suhteen ahkerimpia vastaajia olivat 1940-luvulla syntyneet, myös 1950-luvulla syntyneiden osuus vastaa otosta. 1960- ja 1970-luvulla syntyneet vastasivat hieman harvemmin kuin heidän osuutensa poiminnassa antaisi odottaa, mutta kyse on vain parin prosentin erosta. Ruotsinkielisten vastaajien osalta 1940- ja 1970-luvulla syntyneet vastasivat hieman useammin kuin 1950- ja 1960-luvulla syntyneet, mutta erot ovat vain muutaman prosenttiyksikön luokkaa.

Työpaikan suhteen suurimmista ryhmistä sosiaalitoimistossa, julkisessa terveydenhuollossa ja kouluissa työskentelevien vastaajien osuus vastaa täsmälleen heidän suhteellista osuuttaan otoksessa. Työpaikan suhteen tarkasteltaessa ongelma on se, että pieniin ryhmiin kuuluu vain muutamia vastaajia jolloin prosentuaaliset osuudet vaihtelevat suuresti. Kuitenkin suurimpien ryhmien (sosiaalitoimistot, julkinen terveydenhuolto, koulut) vastanneiden osuus jakautuu perusjoukossa samassa suhteessa kuin otoksessakin. Suoritetun tutkinnon mukaan suurimmista ryhmistä sosiaalihuoltajat vastasivat hieman osuuttaan enemmän, muiden tutkintojen osalta vastaajien jakauma vastaa kutakuinkin heidän osuuttaan otoksessa. Ruotsinkielisten vastaajien joukossa koulutuksen suhteen suurin yksittäinen ryhmä olivat socionomexamen tai politics kandidater – tutkinnon omaavat, joiden osuus vastanneista on melkein perusjoukkoa vastaava.

Kuvio 1. Katoanalyysi eräiden taustamuuttujien osalta, N=583.



Kuviossa 1 on esitetty kaikkien perusjoukkoon kuuluvien, otantaan kuuluvien ja vastanneiden osuus muutamissa suurimmissa vastaajaryhmissä. Kuten kuvio osoittaa, otos vastaa hyvin perusjoukon muotoa ja taas vastavasti vastanneiden määrä vastaa hyvin eri ryhmien osuutta otoksessa.

Katoanalyysiä ei voitu tehdä vastaajien alueellisen jakauman osalta, koska Talentian tilasto perustuu vaalipiireihin. Kokonaisuutena voidaan kuitenkin todeta, että vastaajien jakauma taustamuuttujien osalta noudattaa hyvin otoksen jakaumaa, ja siten aineiston perusteella voidaan tehdä päätelmiä suomalaisista sosiaalityöntekijöistä ja suomalaisen sosiaalityön tilasta.

1.3 Analysoinnin suorittamisesta

Tämän raportin tarkoituksena on kuvata suomalaisen sosiaalityön tilaa ja tulevaisuudennäkymiä. Tilanteen kuvaamisen lisäksi tavoitteemme on ollut luoda pohjaa jatkotutkimukselle ja edesauttaa kehittämishankkeiden suunnasta. Muu ei olisi näissä puitteissa mahdollistakaan: raportin rahoitus on rajattu, ja toisaalta aineistomme on niin laaja ja moniulotteinen, että sen puristaminen yksien kansien väliin olisi melko vaativa tehtävä. Tässä kuvattun aineiston tarkempi analysointi jatkuu muun muassa tutkimusryhmän jäsenten omissa väitöskirjahankkeissa, pro gradu – tutkielmissa, aineiston pohjalta kirjoitettavissa artikkeleissa. Osin näin on jo tehtykin: kyselymateriaali on ollut pohjana sosiaalityöntekijöiden asiantuntijuutta ja ammatitkätöntöjä (Karvinen-Niinikoski ym. 2005), terveysosiaalityötä (Björkenheim 2004) ja työnohjausta (Karvinen – Niinikoski & Salonen 2005; 2004; Salonen 2004) käsitteleville artikkeleille ja esitelmille.

Tarkoituksemme mukaisesti käyttämämme menetelmät ovat pääosin deskriptiivisiä. Aineiston tarkastelu perustuu tässä raportissa lähinnä suoriin jakaumiin, ristiintaulukointeihin ja laadulliseen analyysiin. Hieman pidemmälle menevää kvantitatiivista metodologiaa edustaa luvussa 4.5. esitetty pääkomponenttianalyysi ammatillista kehittymistä tukevista elementtien yhdistelmistä. Samoin olemme pitäytyneet lähinnä aineiston sisäisessä analysoinnissa: kytkennät teoriaan ja aikaisempaan tutkimukseen jäävät aineistomme perustuvien rajatumpien ja fokusoidumpien artikkelien aiheiksi.

2 Suomalaiset sosiaalityöntekijät työoloissaan

Sosiaalityöntekijöiden ammattikunta on hieman ikääntymässä. Puolet vastanneista sosiaalityöntekijöistä työskentelee sosiaalitoimistoissa. Nuorimpaan ikäryhmään kuuluvien vastaajien osuus on suurin sosiaalitoimistoissa ja maaseutumaisissa kunnissa. Nuorimpaan ikäryhmään kuuluvien vastaajien joukossa vain puolet omasi asetuksen mukaisen pätevyyden, joka johtuu sosionomi (amk) – tutkinnon suorittaneiden suuresta määrästä. Nuorimmilla vastaajilla myös halukkuus työpaikan vaihtoon oli suurin. Asiakasmäärät varsinkin sosiaalitoimistoissa ovat suuria. Jatkuva kiire ja asiakkaiden suuri määrä sekä resurssien puute olivat eniten sosiaalityöntekijöitä kuormittavia asioita, mutta siitä huolimatta tehty työ tuottaa vastaajille tyydytystä. Vastaajat myös kokivat voivansa hyvin pitkälti vaikuttaa siihen, miten he työtään tekevät. Resurssien yms. suhteen vaikutusmahdollisuuksia oli huomattavasti vähemmän. Työkuormasta huolimatta sosiaalityön lähiesimiehet vaikuttavat hyvin tyytyväisiltä työhönsä.

Kyselyn perusteella suomalainen sosiaalityöntekijä vuonna 2003 on useimmiten

- suomenkielinen	91,6 %
- nainen	93,1 %
- syntynyt 1950 – luvulla	35,2 %
- suorittanut maisteritutkinnon pääaineenaan sosiaalityö	27,3 %
- asetuksen mukaan pätevä	82,6 %
- työskentelee Uudenmaan maakunnan alueella	27,7 %
- työskentelee kaupunkimaisessa kunnassa	41,1 %
- työskentelee vakituksessa toimessa tai virassa	80,5 %
- toiminut nykyisessä työssään 2 vuotta tai vähemmän	29,7 %
- toiminut sosiaalialalla 15- 20 vuotta	17,9 %
- työskentelee kunnan palveluksessa	75,0 %
- työskentelee sosiaalitoimistossa	50,6 %
- käyttää ammattinimikettä sosiaalityöntekijä	70,8 %
- tekee asiakastyötä	97,0 %

Tämän aineiston tyyppiarvoihin perustuvan tarkastelun nojalla näyttää siltä, että suomalainen sosiaalityöntekijä on useimmiten asetuksen mukaan pätevä suomenkielinen nainen, joka tekee asiakastyötä kunnan palveluksessa vakituksessa virassa tai toimessa. Sosiaalitoimisto on ehdottomasti merkittävin sosiaalityöntekijöiden työllistäjä, ja maakuntien lukumäärän huomioiden valtaosa sosiaalityöntekijöistä on keskittynyt Uudenmaan alueelle. Suomessa sosiaalityö on keskittynyt pääasiassa kaupunkimaisiin kuntiin, siis kuntiin joiden väestöstä vähintään 90 % asuu taajamissa tai suurimman taajaman väkiluku on vähintään 15 000 asukasta. Syntymävuosi, koulutus ja työkokemus sen sijaan vaihtelevat enemmän.

Tärkeimpien tunnuslukujen suhteen paljon ei ole muuttunut sitten vuoden 1998, jolloin tehtiin edellinen laaja selvitys suomalaisten sosiaalityöntekijöiden tehtävistä, koulutuksesta, lukumäärästä ja riittävydestä (Marjamäki ym. 1998). Tuolloin sosiaalityöntekijöistä 89 % oli naisia, 74 % työskenteli kunnan palveluksessa ja 56 % työskenteli sosiaalitoimistossa. Tuolloin tosin vakituinen toimi tai virka oli 89 % vastaajista, kun tässä kyselyssä vastaava luku oli vain 80,5 %. Vuonna 1998 sosiaalityöntekijöillä oli yleisimmin 10–20 vuoden työkokemus sosiaalialan eri tehtävissä, mutta asetuksen mukaisen pätevyyden omasi vastaajista vain 79 %. Kovin suuria muutoksia sosiaalityössä tai sosiaalityöntekijöissä ei siis ole tapahtunut viimeisen viiden vuoden aikana. Vai onko?

2.1 Eri-ikäiset sosiaalityössä

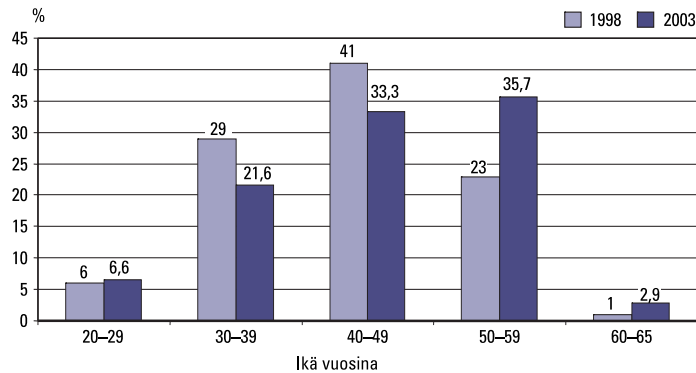
Vuonna 2003 sosiaalityöntekijät ovat keskimäärin 45,3 -vuotiaita, kun vuoden 1998 kyselyyn vastanneiden keski-ikä oli 42,5 vuotta (Marjamäki ym. 1998, 5). Keski-ikä nousu vajaalla kolmella vuodella ei välttämättä tunnu merkittävältä, mutta kertoo kuitenkin sosiaalityöntekijäkunnan vanhentumisesta. Talentian tekemän selvityksen mukaan (Lindberg & Tolonen 2005, 4) sosiaalityöntekijät valmistuvat nykyisin keskimäärin hieman vanhempana kuin pari vuotta aikaisemmin, joka osaltaan saattaa selittää myös keski-ikässä tapahtunutta muutosta.

Kuten taulukko 1 kertoo, nuorimpaan ikäryhmään kuuluvia sosiaalityöntekijöitä on hieman vähemmän ja 1950 – luvulla syntyneisiin kuuluvia sosiaalityöntekijöitä on hieman enemmän kuin muihin ikäryhmiin kuuluvia. Päävastuun sosiaalityöstä kantavat 1950-luvulla syntyneet vastaajat, jotka siis iältään ovat tänä päivänä 46 – 55 – vuotiaita. Vuoden 1998 kyselyssä (Marjamäki ym. 1998, 5) 41 % vastaajista kuului ikäryhmään 40 – 49 vuotta. Ehkä hieman huolestuttavaa taulukossa on se, että myös vanhimpaan ikäryhmään kuuluvia 1940 – luvulla syntyneitä on myös suhteessa runsaasti, ja yhdessä nämä kaksi vanhinta ryhmää muodostavat melkein kuusikymmentä prosenttia vastanneista. Kun on arvioitu (Halmesmäki 2005, 11), että vuosien 2006 ja 2020 välillä eläkkeelle tulee siirtymään 2550 sosiaalityöntekijää eli 45,4 % työvoimasta, tulee jo lähivuosina korostumaan paitsi uuden työvoiman rekrytoimisen tarve sosiaalityöhön, myös alalla pitkään olleiden konkarien työssä kertyneen tietotaidon siirtäminen nuoremmille sukupolville.

Taulukko 1. Sosiaalityöntekijöiden syntymävuosi.

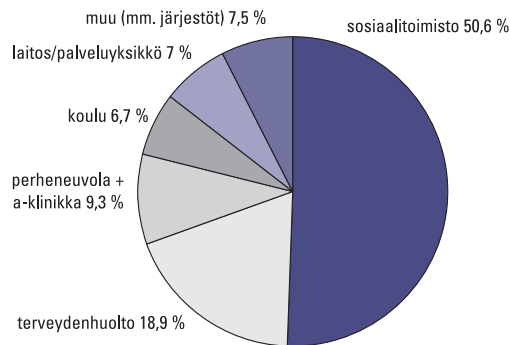
Syntymävuosi	Lukumäärä	% kaikista	% vastanneista	Kumulat. %
- 1949	140	24,0	24,1	24,1
1950 - 1959	205	35,2	35,3	59,5
1960 - 1969	156	26,8	26,9	86,4
1970 -	79	13,6	13,6	100,0
Yhteensä	580	99,5	100,0	
Puuttuu	3	0,5		
Yhteensä	583	100,0		

Kuvio 2. Sosiaalityöntekijöiden ikäjakauma vuosina 1998 ja 2003.



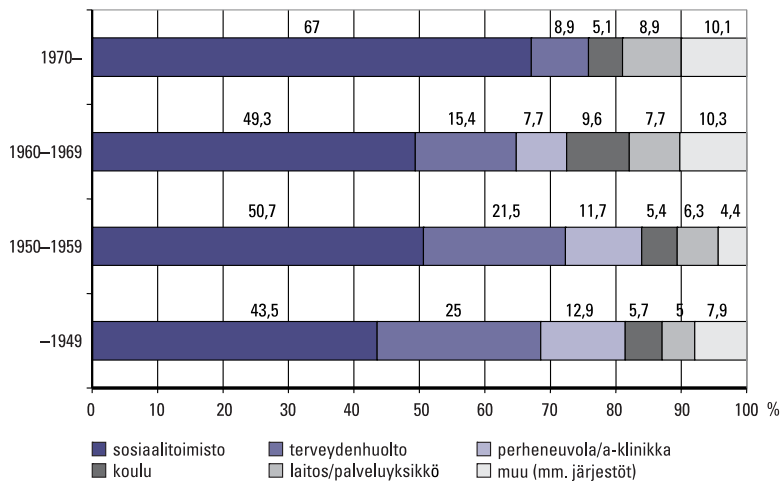
Kuviossa 2 näkyy vielä selvemmin se, miten sosiaalityöntekijöiden ikäjakauma on kehittynyt noin viidessä vuodessa. Vuonna 1998 (Marjamäki ym. 1998, 5) ikäjakauman selkeä keskikohta oli 40–49 –vuotiaiden kohdalla mutta vuonna 2003 painopiste on hiljalleen siirtymässä 50 – 59 – vuotiaiden ikäryhmään.

Kuvio 3. Sosiaalityöntekijöiden työpaikat, N=583.



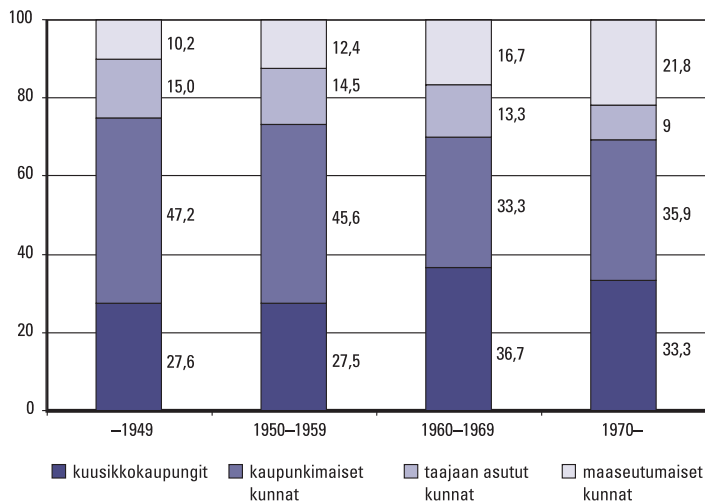
Kuvio 3 esittää kaikkien vastaajien työpaikat. Hieman yli puolet sosiaalityöntekijöistä työskentelee sosiaalitoimistoissa, vajaa viidennes taas terveydenhuollossa. Kolmanneksi yleisin työpaikka on perheneuvola tai A-klinikka, ja nämä kolme suurinta ryhmää muodostavat yli kolme neljäsosaa vastaajien työpaikoista. Muiden työpaikkojen osuudet ovat huomattavasti pienempiä.

Kuvio 4. Eri-ikäisten sosiaalityöntekijöiden työpaikat, N=564.



Kuten edellä todettiin, suurin osa sosiaalityöntekijöistä työskenteli sosiaalitoimistoissa. Kuviosta 4 kuitenkin nähdään, että nuorimmassa ikäryhmässä kaksi kolmannelle vastaajasta työskentelee sosiaalitoimistoissa, kun vanhimmassa ikäryhmässä osuus on selvästi alle puolet. Vastaavasti perheneuvoloissa tai A-klinikoilla ei työskentele yhtään nuorimpaan ikäryhmään kuuluvaa vastaajaa. Perheneuvolat ja A-klinikat on tässä yhdistetty yhdeksi luokaksi, koska vastausten perusteella näyttää siltä että niissä tehtävä sosiaalityö on hyvin samantyyppistä. Muihin työpaikkoihin on tässä luettu mm. järjestöt, työllistymisen kanssa tehtävä sosiaalityö ja erilliset projektit. Laitokset ja palveluyksiköt tarkoittavat mm. lastensuojelulaitoksia, kehitysvammahuollon laitoksia, vanhainkoteja ja päihdehuollon kuntoutusyksiköitä. Koulut sisältävät sekä peruskouluissa että lukioissa ja ammatillisissa oppilaitoksissa työskentelevät vastaajat. Nuorimman ikäryhmän osuus on muita selvästi pienempi myös terveysosiaalityössä, kun taas muissa työpaikoissa heitä työskentelee hieman vanhimpia ikäryhmiä enemmän. Vaikuttaa siltä, että sosiaalitoimistot muodostavat sisääntuloväylän sosiaalialalle, josta sitten iän ja kokemuksen karttuessa siirrytään terapeuttisempaan sosiaalityöhön, perheneuvoloihin, A-klinikoille ja (psykiatriseen) terveydenhuoltoon.

Kuvio 5. Sosiaalityöntekijöiden alueellinen jakauma ikäryhmittäin, N=548.

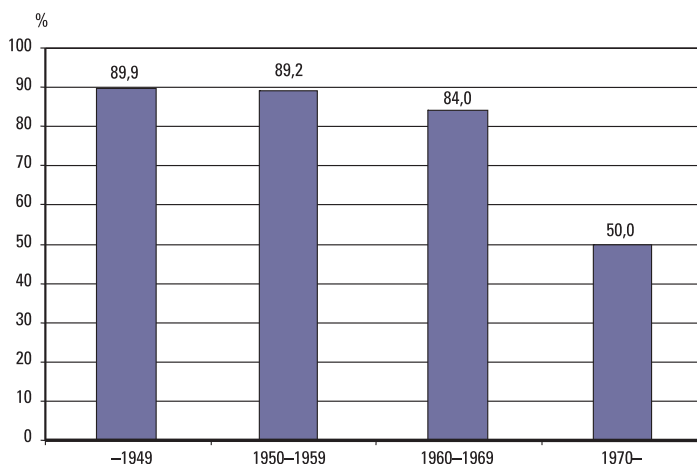


Myös sosiaalityöntekijöiden työpaikkojen jakautuminen erikokoisiin kuntiin ikäryhmittäin näyttää mielenkiintoiselta. Nuorimpaan ikäryhmään kuuluvat sosiaalityöntekijät työskentelevät muita huomattavasti useammin maaseutumaisissa kunnissa¹. Itse asiassa, mitä vanhempaan ikäryhmään siirrytään, sitä vähemmän sosiaalityöntekijät työskentelevät maaseudulla. Taajaan asutuissa kunnissa ikärakenne kulkee täysin päinvastaiseen suuntaan: mitä nuorempaan ikäryhmään siirrytään, sitä vähemmän vastaajia työskentelee taajaan asutuissa kunnissa. Kaupunkimaisissa kunnissa työskentelee huomattavasti vähemmän kahteen nuorimpaan ikäryhmään kuuluvia kuin kahteen vanhimpaan ikäryhmään kuuluvia. Kuudessa suurimmassa kaupungissa taas asia on täsmälleen päinvastoin: niissä työskentelee huomattavasti enemmän kahteen nuorimpaan ikäryhmään kuuluvia. Toisin sanoen nuorimmat ikäryhmät työskentelevät suurimmissa kaupungeissa ja pienimmissä maaseutumaisissa kunnissa, kun taas vanhimmat ikäryhmät työskentelevät

¹ Tilastokeskuksen kuntaluokituksen mukaan maaseutumaisia ovat kunnat, joiden väestöstä alle 60 % asuu taajamissa ja suurimman taajaman väkiluku on alle 15 000, sekä kunnat joiden väestöstä vähintään 60 % mutta alle 90 % asuu taajamissa ja suurimman taajaman väkiluku on alle 4 000. Vastaavasti taajaan asuttuja kuntia ovat kunnat, joiden väestöstä vähintään 60 % mutta alle 90 % asuu taajamissa ja suurimman taajaman väkiluku on vähintään 4 000 mutta alle 15 000. Kaupunkimaisia taas ovat kunnat, joiden väestöstä vähintään 90 % asuu taajamissa ja suurimman taajaman väkiluku on vähintään 15 000. Kuusikkokaupungeilla tarkoitetaan Suomen kuutta suurinta kaupunkia (Helsinki, Vantaa, Espoo, Turku, Tampere ja Oulu).

etenkin muissa kaupunkimaisissa kunnissa, mutta myös taajaan asutuissa kunnissa. Suurimmissa kaupungeissa ongelmana on yleisesti pidetty pätevän ja pysyvän henkilökunnan saamista sosiaalityöhön, mutta tämän perusteella sama pitäisi paikkansa myös pienimmissä maaseutumaisissa kunnissa.

Kuvio 6. Muodollisesti pätevien sosiaalityöntekijöiden osuus ikäryhmittäin, N=576.



Kuviosta 6 nähdään selvästi, että nuorimmassa ikäryhmässä muodollisesti pätevien työntekijöiden osuus on vain puolet, kun se vanhimmissa ikäryhmissä lähentelee yhdeksääkymmentä prosenttia. Pätevyydellä on tietenkin yhteys koulutukseen: 1970-luvulla syntyneet ovat yhtä usein suorittaneet maisteritutkinnon sosiaalityössä kuin sosionomi (amk) – tutkinnonkin (36,7 %; n=29). 1960-luvulla syntyneiden ylin tutkinto sosiaalialalla on yleisimmin maisteritutkinto sosiaalityö pääaineena (42,9 %; n=67). 1950-luvulla syntyneissä on niin ikään runsaasti sosiaalityöstä valmistuneita maistereita (21 %), mutta heidän yleisin tutkintonsa on kuitenkin sosiaalihuoltaja (35 %, n=70). Vanhimpaan ikäryhmään kuuluu niin sosiaalihuoltajia (23,9 %), sosiaalityön maistereita (17,2 %) kuin pol.kand. – tutkinnon suorittaneitakin (11,9 %) sekä vanhamuotoisen sosionomitutkinnon suorittaneita (9 %).

Eri tutkintojen kirjo kertoo osaltaan siitä, miten sosiaalityöntekijöiden koulutus on hiljalleen yhdenmukaistumassa. Nuorimmassa ikäryhmässä on luonnollisesti eniten niitä, joilla opinnot ovat vielä kesken, ja vanhimmistä ikäryhmistä löytyy vielä muutama vastaaja, joilla ei ole sosiaalialan perustutkintoa ollenkaan. Melkoinen loikkaus koulutuksissa tapahtuu kuitenkin siirryttäessä 1960-luvulla syntyneistä 1970-luvulla syntyneisiin. Tätä voisi

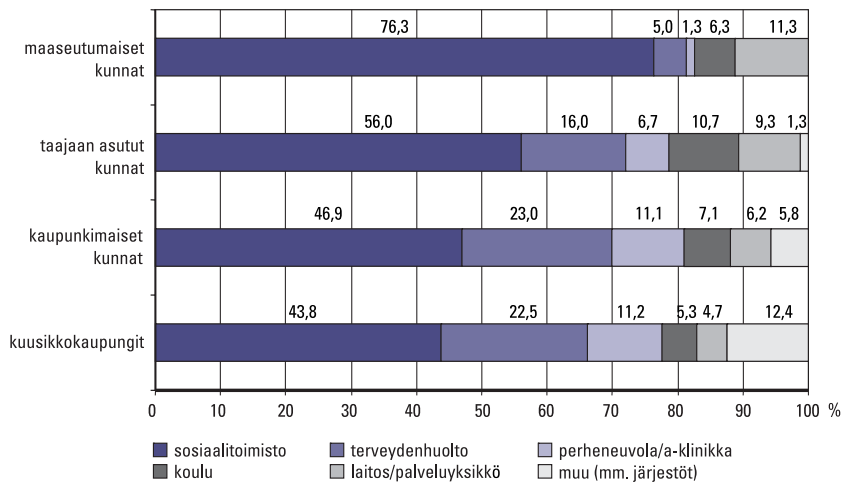
selittää joko sosiaalityöntekijöiden työpaikkojen huomattava lisääntyminen (jolloin muodollisesti päteviä ei valmistu tarpeeksi) tai valmistuneiden pätevien sosiaalityöntekijöiden katoaminen muualle kuin sosiaalityöntekijän tehtäviin. Mielenkiintoista on myös se, että 1960-luvulla syntyneissä on suhteellisesti enemmän sosiaalityö pääaineenaan valmistuneita maistereita kuin 1970-luvulla syntyneissä. Tämä voi osaltaan kertoa siitä, että nuoret pätevät maisterit hakeutuvat pois sosiaalityöstä tai eivät valmistuttuaan edes rekrytoidu sosiaalityöhön.

Koulutusrakenteessa on tapahtunut suorastaan dramaattinen muutos verrattuna vuoteen 1998 (Marjamäki ym. 1998, 15). Tuolloin sekä sosiaalitoimistossa työskentelevien vastaajien että kaikkien vastaajien joukossa sosiaalialan amk-tutkinnon suorittaneiden osuus oli vain 1 %. Tässä Kons-tikas – kyselyssä täytyy toki ottaa huomioon se, että vastaajat ovat peräisin Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattiliitto Talentia ry:n jäsenrekisteristä, kun vuoden 1998 kyselyyn vastaajat rekrytoitiin suoraan kunnista. Joka tapauksessa, ero on huomattava, ja amk-tutkinnot ovat tulleet valtavalla volyymilla osaksi suomalaista sosiaalityötä. Tätä kuvaa myös se, että mainitussa Talentian vuonna 2005 tekemässä selvityksessä, joka suunnattiin kaikille vuonna 2003 ja 2005 yliopistoista ja ammattikorkeakouluista sosiaalialalle valmistuneille, vastanneista yliopistotutkinnon suorittaneita oli 11 % ja amk-tutkinnon suorittaneita taas 88,3 % (Lindberg & Tolonen 2005, 5).

2.2 Sosiaalityötä eri puolilla Suomea

Kuten edellisen perusteella voi arvella, epäpätevien työntekijöiden ongelma rasittaa jossain määrin enemmän kaikkein pienimpiä kuntia. Niinpä maaseutumaisten kuntien sosiaalityöntekijöistä vain kahdella kolmasosalla (66,7 %) on asetuksen mukainen pätevyys, kun muissa kuntamuodoissa pätevien osuus on kahdeksankymmenen viiden prosentin luokkaa. Toisin sanoen nuori ja asetuksen mukaan pätevä työvoima löytyy kuusikkokaupungeista ja kaupunkimaisista kunnista, kun taas maaseudulla sosiaalityöntekijät ovat sekä nuoria että ilman asetuksen mukaista pätevyyttä. Talentian selvityksessä (Lindberg & Tolonen 2005, 20) todettiin, että vastavalmistuneiden työhönsijoittuminen lisääntyi vuosien 2003 ja 2005 välillä eniten alle 30 000 asukkaan kunnissa, ja alle 5 000 asukkaan kunnissa työpaikkoja on ollut tarjolla aikaisempaa enemmän. Tämä kertonee siitä, että saman-suuntainen trendi on edelleen olemassa.

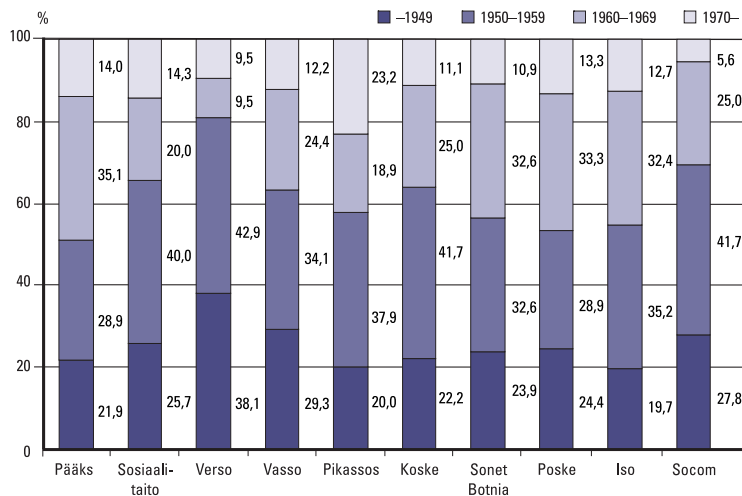
Kuvio 7. Sosiaalityöntekijöiden työpaikat kuntakoon mukaan, N=542.



Kuten kuvio 7 nähdään, maaseutumaaisissa kunnissa sosiaalityöntekijöiden työpaikat ovat pääosin sosiaalitoimistoja. Toinen maaseutumaisten kuntien merkittävä sosiaalityöntekijöiden työllistäjä ovat laitokset ja palveluyksiköt. Terveystenhuollon työpaikat näyttävät keskittyneen kaupunkimaaisiin kuntiin, samoin kuin perheneuvolat ja A-klinikat sekä järjestöt. Koulut työllistävät sosiaalityöntekijöitä myös taajaan asutuissa kunnissa. Kaikkein suurimpien kuntien, kuusikkokaupunkien sosiaalityöntekijöistä vain alle puolet työskentelee sosiaalitoimistoissa kuten myös vajaa puolet kaupunkimaisten kuntien sosiaalityöntekijöistä. Tämä johtunee osin siitä, että kaupungeissa sosiaalityöntekijöille on tarjolla myös muita työpaikkoja, joiden vetovoimakin saattaa olla sosiaalitoimistoja suurempi. Pienimmissä kunnissa esimerkiksi yksityisen tai kolmannen sektorin työpaikkoja on hyvin niukasti.

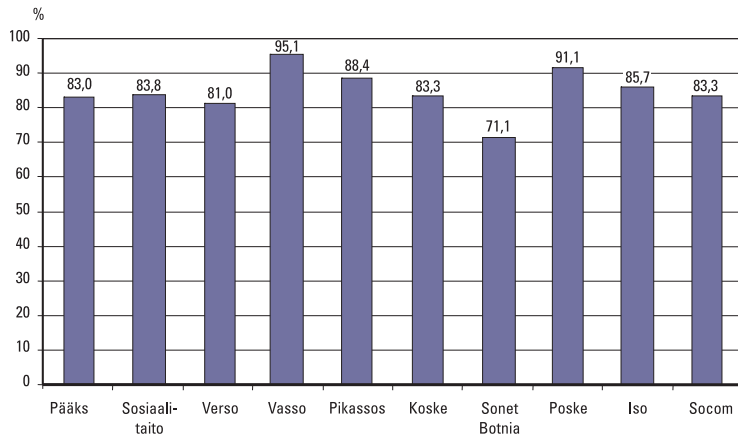
Kun maaseutumaaisissa kunnissa sosiaalityöntekijöiden pääasiallinen työpaikka on sosiaalitoimisto, ja toisaalta maaseutumaaisissa kunnissa työskentelee eniten niitä vastaajia, joilla ei ole muodollista pätevyyttä sosiaalityöntekijän tehtäviin ja jotka myös kuuluvat kaikkein nuorimpaan ikäryhmään, alkaa tämä yhtälö näyttää jo melko huolestuttavalta. Ilmeisesti ainakin josain määrin on niin, että nuoret ja pätevät työntekijät sijoittuvat isompiin taajamiin ja taas ne, joilta pätevyys puuttuu, sijoittuvat maaseutumaaisiin kuntiin.

Kuvio 8. Sosiaalityöntekijöiden ikäjakauma osaamiskeskusalueittain, N=540.



Kuvio 8 kertoo siitä, miten eri ikäryhmiin kuuluvat sosiaalityöntekijät jakautuvat alueittain. Tässä jaon perustana on käytetty sosiaalialan osaamiskeskusten toimialueita. Pääkaupunkiseudun sosiaalialan osaamiskeskusten (Pääks, nykyisin Socca) alueella on suhteessa eniten nuorimpiin ikäryhmiin kuuluvia sosiaalityöntekijöitä. Myös Pohjois-Suomen sosiaalialan osaamiskeskusten (Poske) alueella ja Itä-Suomen sosiaalialan osaamiskeskusten alueella (Iso) melkein puolet sosiaalityöntekijöistä on syntynyt 1960-luvulla tai sen jälkeen. Toisessa ääripäässä on sitten Itä-Uusimaa (Verso), jossa peräti 81 prosenttia sosiaalityöntekijöistä on syntynyt 1950-luvulla tai ennen sitä. Myös Kaakkois-Suomessa (Socom) varttuneempien ikäryhmien osuus on aineiston suurimpia (69,5 %). Edelleen Keski-Uudellamaalla (Sosiaalityö), Varsinais-Suomessa (Vasso) ja Keski-Suomen sosiaalialan osaamiskeskusten (Koske) alueella sosiaalityöntekijöistä noin kaksi kolmasosaa kuuluu vanhempiin ikäryhmiin. Kanta-Hämeessä, Pirkanmaalla ja Satakunnassa toimivan Pikassoksen sekä Pohjanmaalla toimivan Sonet Botnian alueella työskentelevät sosiaalityöntekijät sijoittuvat näiden välille, vaa'an painuessa kuitenkin hienokseltaan vanhempien ikäryhmien suuntaan. Kaikkein vanhimman ikäryhmän eli seuraavaksi eläkkeelle siirtyvien sosiaalityöntekijöiden osuus on suurin Itä-Uudenmaan Versossa, jossa ikääntyvien sosiaalityöntekijöiden osuus on huikeat 38,1 %.

Kuvio 9. Muodollisesti pätevät sosiaalityöntekijät osaamiskeskusalueittain, N=538.

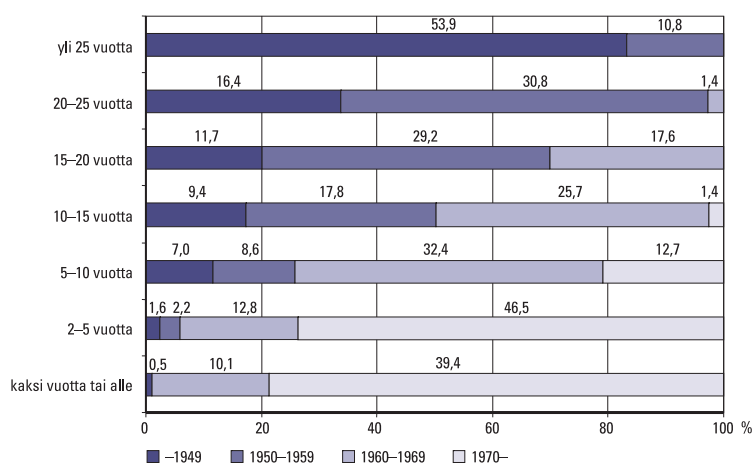


Kuvio 9 kertoo muodollisesti pätevien sosiaalityöntekijöiden osuudesta eri osaamiskeskusalueilla. Tässä tarkastelussa päteviin sisältyvät sekä asetuksen mukaisen pätevyuden omaavat että muulla perusteella pätevoityneet sosiaalityöntekijät. Parhaalta tilanne näyttää Varsinais-Suomessa, jossa peräti 95,1 % sosiaalityöntekijöistä on päteviä. Myös Pohjois-Suomessa pätevien osuus ylittää yhdeksänkymmentä prosenttia. Pohjanmaalla taas päteviä sosiaalityöntekijöitä on vain hieman yli 70 prosenttia. Muiden osaamiskeskusten alueilla pätevien osuus on hieman runsaat kahdeksankymmentä prosenttia sosiaalityöntekijöistä. Pohjanmaan tilanne näyttää erikoiselta siinä mielessä, että vaikka edellä todettiin epäpätevyuden olevan nuorimpien ikäryhmien ominaisuus, Pohjanmaalla työntekijät eivät kuitenkaan olleet nuorempia kuin muuallakaan. Ristiintaulukoinnissa paljastuu, että Sonet Botnian alueella 17,4 % sosiaalityöntekijöistä on sellaisia, joilla opinnot ovat kesken, ei ole tutkintoa tai tutkintona on ”muu”. Etenkin ”muu”-kategoriaan kuuluvien vastaajien osuus on huomattavasti suurempi kuin muualla, joskin kyse on vain muutamista henkilöistä. Maantieteellisessä tarkastelussa on ongelmallista se, että havaintojen hajotessa useampiin luokkiin solufrekvenssit jäävät väkisinkin pieniksi. Niinpä esimerkiksi ristiintaulukkoa osaamiskeskusalueen ja sosiaalialalla suoritetun tutkinnon välillä ei ole tilastollisesti järkevää tehdä.

2.3 Kokemus ratkaisee?

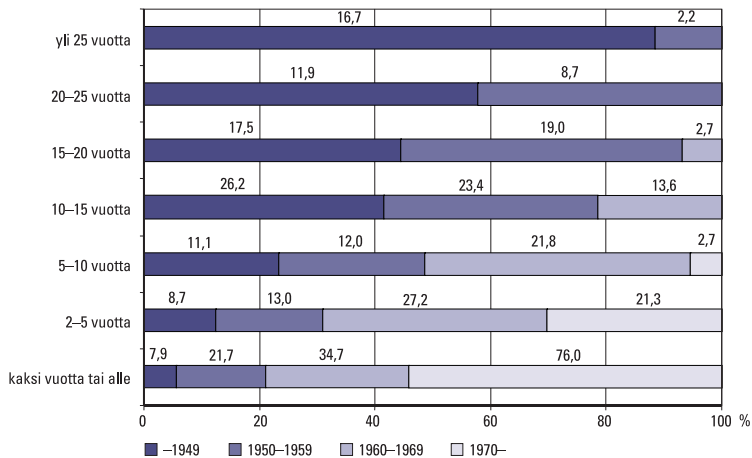
Pelkästään ikä tai edes muodollinen pätevyys eivät sosiaalityössä välttämättä ole ratkaisevia asioita, mutta sosiaalityön kaltaisissa ammatissa työkokemusta voidaan pitää perustellusti ammattitaidon kulmakivenä. Kuviossa 10 on kuvattu eri ikäryhmiin kuuluvien vastaajien työkokemusta sosiaalialalla.

Kuvio 10. Työkokemus sosiaalialalla ikäryhmien mukaan, N=532.



Kuten olettaa sopii, nuorimpaan ikäryhmään kuuluvilla myös sosiaalialan työkokemus on vähäisintä, mutta heistäkin lähes puolet on ehtinyt työskennellä sosiaalialalla 2 – 5 vuotta. Kokonaisuutena sosiaalityöntekijät ovat erittäin kokenutta väkeä, sillä kaikkien vastaajien keskiarvo sosiaalialan työkokemuksen suhteen on hieman yli 15 vuotta. 15 vuotta on myös aineiston tyypiparvo. Toiseksi vanhimpaan ikäryhmään kuuluvista 1960-luvulla syntyneistä vastaajistakin kuitenkin reilut kymmenen prosenttia on työskennellyt sosiaalialalla kaksi vuotta tai lyhyemmän ajan. Tämä tukee edelleen sitä havaintoa, joka tehtiin myös Talentian selvityksessä (Lindberg & Tolonen 2005), jonka mukaan sosiaalialalle valmistutaan hieman aiempaa vanhempina. Talentian selvityksessä sekä yliopisto- että amk-tutkinnon suorittaneista puolet oli suorittanut jonkun muun ammatillisen tutkinnon ennen valmistumistaan.

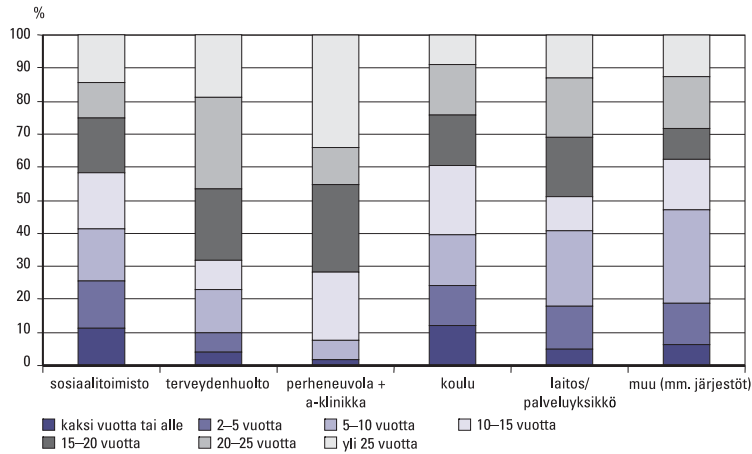
Kuvio 11. Työkokemus nykyisessä työssä ikäryhmien mukaan, N=532.



Nykyisessä työssään vastaajat ovat viihtyneet keskimäärin hieman alle 9 vuotta. Nuorimpaan ikäryhmään kuuluvat vastaajat ovat myös viihtyneet nykyisessä työssään kaikkein vähimmän aikaa, peräti kolme neljäsosaa alle kahden vuoden ajan. Todella harvalla tähän ikäryhmään kuuluvalla on yli viiden vuoden kokemus nykyisessä työpaikassaan, mutta heitäkin kuitenkin löytyy. 1960 - luvulla syntyneistäkin melkein kaksi kolmasosaa on ollut nykyisessä työssään alle viisi vuotta, mutta tästä ryhmästä löytyy kuitenkin jopa 15 – 20 vuoden työkokemuksen omaavia vastaajia. Keskiarvoa nostavat vanhimpaan ikäryhmään kuuluvat vastaajat, joista lähes puolet on viihtynyt nykyisessä työssään yli viidentoista vuoden ajan. 1950-luvulla syntyneistä viidennes on ollut nykyisessä työssään vain alle kaksi vuotta, joka kertonee tässä ikäryhmässä jonkinlaisesta työpaikan vaihtohalukkuudesta, jota vanhimmassa ikäryhmässä ei enää (luonnollisesti) kovin paljoa ole.

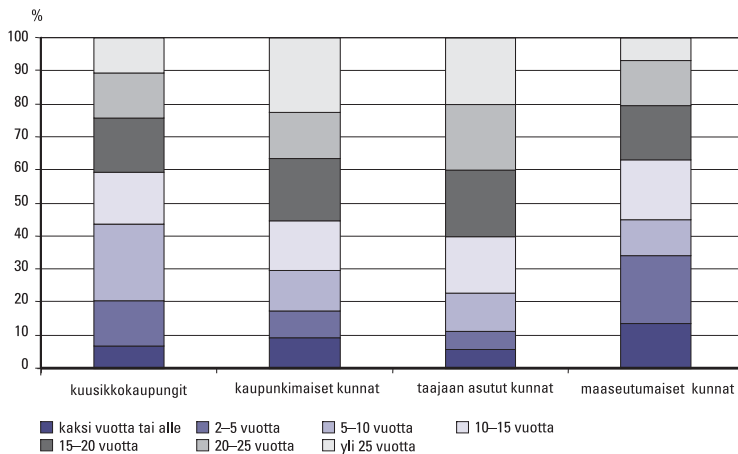
Tämä taulukko vahvistaa entuudestaan sitä edellä syntynyttä kuvaa, että sosiaalialalla hankitaan kokemusta erilaisista työpaikoista ennen kuin asetutaan aloilleen, koska sosiaalialan työtehtävät vaihtelevat huomattavasti työpaikan mukaan. Talentian selvityksen perusteella (Lindberg & Tolonen2005) näyttää siltä, että opiskeluaikaisilla työ- ja harjoittelupaikoilla on suuri merkitys valmistumisen jälkeisen töihin sijoittumisen kannalta. Uran alkuun sijoittuva etsintävaihe näkyy myös siinä, että ko. selvityksessä melkein puolet (46 %) vastaajista oli ehtinyt suhteellisen lyhyessä ajassa valmistumisensa jälkeen harkita jo työpaikan vaihtoa. Tässä ei ollut merkittävää eroa maisterien ja amk-sosionomien välillä. (Lindberg & Tolonen 2005, 31.)

Kuvio 12. Sosiaalialan työkokemus työpaikan mukaan, N=528.



Kuviosta 12 nähdään, että kokemattomimmat työntekijät löytyvät kouluis-
ta ja sosiaalitoimistoista, kun taas perheneuvoloissa ja A-klinikoilla sekä
terveydenhuollossa työkokemusta sosiaalialalla on ehdottomasti eniten.
Kuten edellä todettiin, niistä löytyy myös suhteessa eniten vanhimpaan
ikäryhmään kuuluvia vastaajia. Etenkin perheneuvoloissa ja A-klinikoilla
alle kahden vuoden työkokemusta omaavia vastaajia on häviävän vähän,
ja alle 10 vuodenkin kokemusta omaavia alle kymmenen prosenttia. Perhe-
neuvoloiden ja A-klinikoiden terapeuttiseen työhön pätevöidytään ilmei-
sesti hankkimalla sosiaalityön kokemusta ensin muualla. Sosiaalitoimisto on
tässä sikäli mielenkiintoinen työpaikka, että sitä kuvaava pylväs on hyvin
tasainen, melkein kaikissa luokissa on yhtä paljon havaintoja. Sosiaalitoi-
mistoista siis löytyy myös hyvin pitkän työuran tehneitä vastaajia, joskin
heitä on selkeästi vähemmän kuin muissa työpaikoissa.

Kuvio 13. Työkokemus sosiaalialalla kuntatyyppin mukaan, N=511.



Kokemattomimmat työntekijät löytyvät maaseutumaisista kunnista, kun taas kokenein sosiaalityöntekijäjoukko työskentelee kaupunkimaisissa tai taajaan asutuissa kunnissa. Ero näiden välillä on erittäin selkeä. Kaikkein suurimmissa kaupungeissa työskentelee hyvin erimittaisella kokemuksella varustettuja työntekijöitä, kaikkein vähiten kokemusta omaavia on kuitenkin hieman vähemmän kuin muualla. Tämä tukee osaltaan edellä esitettyä havaintoa, että maaseutumaisissa kunnissa työntekijät ovat nuoria ja siten luonnollisesti omaavat vähemmän kokemusta sosiaalialalta.

Maaseutumaisissa kunnissa työntekijöiden vähäinen kokemus näkyy myös siinä, että nykyisessä työssään alle viisi vuotta on toiminut 57,9 % työntekijöistä. Pisimpään vastaajista nykyisessä työssään ovat viihtyneet taajaan asuttujen ja kaupunkimaisten kuntien vastaajat. Suurimmissa kaupungeissakin nykyisessä työssään alle viisi vuotta olleiden määrä on suhteellisen suuri, melkein 53 prosenttia, joka saattaa kertoa siitä että maaseutumaisista kunnista siirrytään töihin suurempiin taajamiin. Suuremmissa kaupungeissa on myös enemmän mahdollisuuksia vaihtaa työpaikkaa saman kunnan sisällä, kun taas pienissä kunnissa työpaikan vaihdos saattaa merkitä myös kunnan vaihdosta.

Tässä yhteydessä on hyvä ottaa esille, että maaseutumaisissa kunnissa noin viidennes vastaajista työskentelee työpaikkansa ainoana sosiaalityöntekijänä, tasan puolet työpaikassa jossa on vain 1 kollega ja peräti 91 prosenttia työpaikoissa, joissa on korkeintaan kolme kollegaa. Vastaavasti 1970-luvulla syntyneistä työntekijöistä neljännes työskentelee yksin tai yhden kollegan kanssa, peräti 36 % korkeintaan kahden kollegan kanssa. Luvut ovat kutakuinkin samat niiden kohdalla, joilla ei ole asetuksen mukaista pätevyyttä.

Maaseutumaisissa kunnissa työskentelee siis eniten vähän sosiaalityön kokemusta omaavia, nuoria ja epäpäteviä työntekijöitä. Kun maaseutumaisissa kunnissa työpaikkakoko on myös kaikkein pienin, on mahdollista että tästä syntyy joissain kunnissa todellinen ongelma. Jos kokematon ja muodollisesti epäpätevä sosiaalityöntekijä vastaa koko kunnan sosiaalityöstä, voidaan asukkaiden saamien sosiaalipalvelujen laatu varmaankin asettaa kyseenalaiseksi.

2.4 Muihin töihin vai muualle töihin?

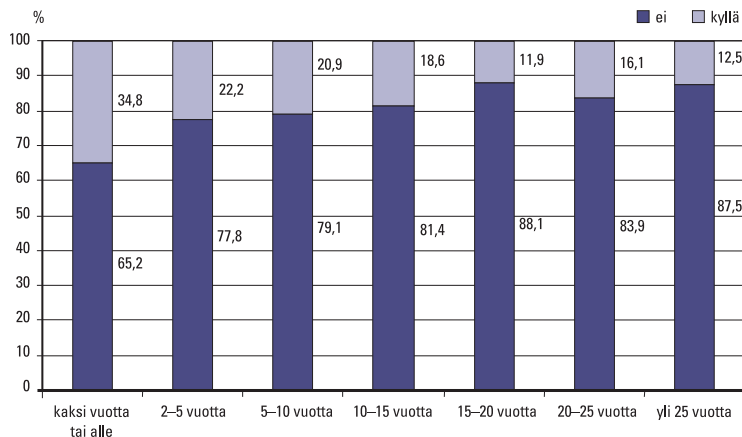
Sosiaalityöntekijöiden työpaikan vaihtohalukkuus näyttää myös keskittyvän maaseutumaisiin kuntiin. Niissä noin kolmasosa on hakenut uutta työtä viimeisen vuoden aikana, kun taas taajaan asutuissa kunnissa vain 18,9 % vastasi tähän kysymykseen myöntävästi. Kaupunkimaisissa kunnissa ja kuu-sikkokaupungeissa työpaikan vaihtohalukkuus on samaa luokkaa (22,3 % ja 23 %). Syntymävuosikymmenen mukaan työpaikan vaihtohalukkuus vä-

hence lähes lineaarisesti: kun 1970-luvulla syntyneistä uutta työpaikkaa oli etsinyt 40,5 %, vanhimmassa ikäryhmässä luku oli enää 11,8 %. Toiseksi nuorimmassa ikäryhmässäkin vain 25,8 % vastaajista oli etsinyt uutta työtä, eli kaikkein nuorimmassa ikäryhmässä etsitään uutta työtä muita huomattavasti aktiivisemmin.

Alttius uuden työpaikan etsintään johtuu varmaankin siitä, että nuorimmassa ikäryhmässä epäpätevien määrä oli suurin ja siten myös vakituisissa viroissa toimivien osuus pienin: 1970-luvulla syntyneistä vain kolmasosa oli vakituksessa työsuhteessa, kun kahdessa vanhimmassa ryhmässä vakituksessa virassa tai toimessa oli yli 90 prosenttia vastaajista ja 1960-luvulla syntyneissäkin noin kolme neljäsosaa. Tämä näkyy myös siinä, että koulutuksen mukaisessa tarkastelussa amk-sosionomeista 34,1 % oli etsinyt muuta työtä, samoin tasan kolmasosa niistä joiden opinnot ovat vielä kesken. Sen sijaan mielenkiintoista on se, että sosiaalityö pääaineena valmistuneista maistereistakin 27 % oli etsinyt uutta työtä viimeisen vuoden aikana. Tässä on ilmeisesti kyse ainakin jonkinasteisesta tyytymättömyysongelmasta. Asetuksen mukaan pätevistä sekä muilla perusteilla pätevöityneistä hieman yli viidennes oli ollut halukas vaihtamaan työpaikkaa, epäpätevistä taas melkein 40 prosenttia. Nuorimmassa ikäryhmässä uusien työpaikkojen etsinnässä saattaa siis olla kyse halukkuuden lisäksi tai sijasta rakenteellisesta pakosta.

Työkokemuksen mukaan jaoteltuna alttiimpia vaihtamaan työpaikkaa olivat ne, joilla oli sosiaalityöstä vähiten kokemusta.

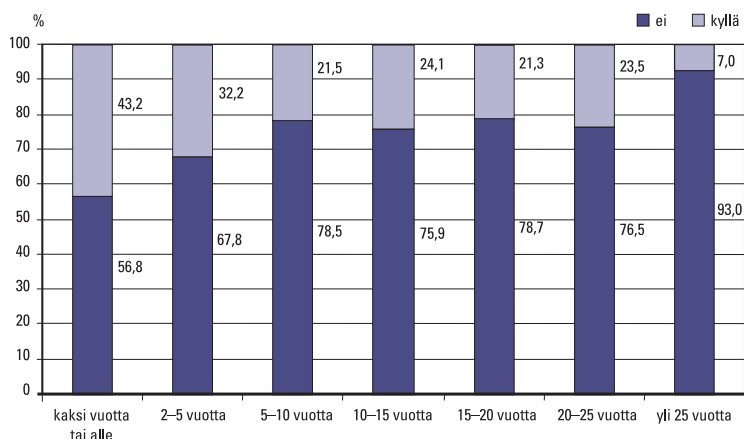
Kuvio 14. Työpaikan vaihtohalukkuus nykyisessä työssä hankitun kokemuksen mukaan, N=526.



Kuten kuviosta 14 näkyy, suurinta halukkuus työpaikan vaihtoon on nykyisessä työssään kaksi vuotta tai vähemmän hankkineiden joukossa, josta se

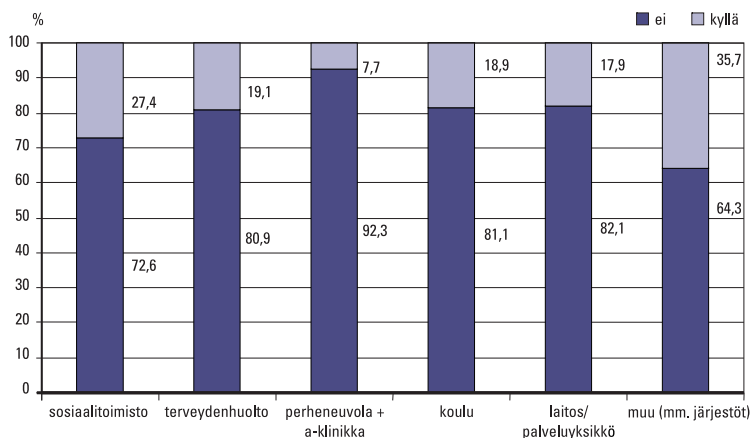
sitten asteittain pienenee kokemuksen karttuessa. Pieni notkahdus tapahtuu 20 – 25 vuotta nykyisessä työssään olleiden kohdalla, joiden vaihtohalukkuus on hieman viereisiä luokkia suurempi.

Kuvio 15. Työpaikan vaihtoalukkuus sosiaalialalla hankitun työkokemuksen mukaan, N=526.



Sama trendi on nähtävissä kuviossa, jossa tarkastellaan vaihtoalukkuutta sosiaalialalla hankitun kokemuksen mukaan. Yli 25 vuoden kokemuksen omaavilla vaihtoalukkuus on käytännössä olematonta, kun taas vähiten kokemusta omaavista melkein puolet on etsinyt työpaikkaa viimeisen vuoden aikana. 10 – 15 vuotta alalla työkokemusta omaavilla samoin kuin 20 – 25 vuotta kokemusta omaavilla vaihtoalukkuutta on hieman enemmän kuin 5 – 10 vuotta tai 15 – 20 vuotta työkokemusta omaavilla.

Kuvio 16. Työpaikan vaihtoalukkuus työpaikan mukaan, N=558.



Kuvion 16 mukaan työpaikan vaihtohalukkuutta esiintyisi erityisesti muissa työpaikoissa (järjestöissä jne.), mikä saattaa johtua siitä, että näissä työ on pitkälti organisoitu tilapäisten projektien varaan. Selvästi vähiten vaihtohalukkuutta on perheneuvoloissa ja A-klinikoilla, kun taas sosiaalitoimistoissa työpaikan vaihtoon pyrkivien osuus on suhteessa kohtalaisen suuri. Muissa työpaikoissa vaihtohalukkuus on kutakuinkin samaa, hieman alle kahdenkymmenen prosentin, luokkaa.

On huomattava, että lomakkeen kysymyksessä ei kysytty vaihtohalukkuudesta vaan työn etsimisestä. Nämä ”kyllä” – vastanneet ovat siis ryhtyneet aikomusten sijasta myös konkreettisiin toimiin uuden työpaikan löytämiseksi. Se, että vaihtohalukkuus keskittyy vahvasti nuoriin, vähän kokemusta omaaviin työntekijöihin, voi parhaassa tapauksessa tarkoittaa sitä, että alalle tulevat työntekijät haluavat kokeilla sosiaalityötä erilaisissa toimintaympäristöissä ennen ”vakiintumistaan” kuten jo edellä esitettiin. Loppujen lopuksi, sosiaalityö on hyvin monimuotoista toimintaa ja itse työ on hyvin erilaista erilaisissa työympäristöissä. Toisaalta, huonoimmillaan se voi merkitä sitä, että alalla käydään vain kääntymässä ja erityisesti nuoret, alalle tulevat työntekijät käyvät vain pistäytymässä, pyrkimyksenä pois koko sosiaalialalta.

Vastaajilla oli myös mahdollisuus avovastauksella kertoa tarkemmin työpaikan vaihtohalukkuudestaan. Tähän mahdollisuuteen tarttui 148 vastaajaa eli käytännössä kaikki ”kyllä” – vastanneet (N=134) ja muutama sellainenkin, joka ei työpaikkaa ollut edes etsinyt. Sosiaalityön kannalta lohdullista on se, että vain 13 vastaajaa ilmoitti etsineensä kokonaan muuta kuin sosiaalialan työtä. Sosiaalityöntekijöiden työpaikan vaihtopyrkimykset tapahtuvat siis yli yhdeksänkymmentäprosenttisesti sosiaalialan sisällä. Samaan tulokseen päädyttiin myös Talentian selvityksessä (Lindberg & Tolonen 2005, 31), jossa vastavalmistuneiden työpaikanvaihtotoiveet kohdistuivat pääasiassa muihin sosiaalialan tehtäviin. Talentian selvityksessä 63 % työpaikan vaihtoon halukkaista vastaajista aikoi kuitenkin pysyä sosiaalialalla.

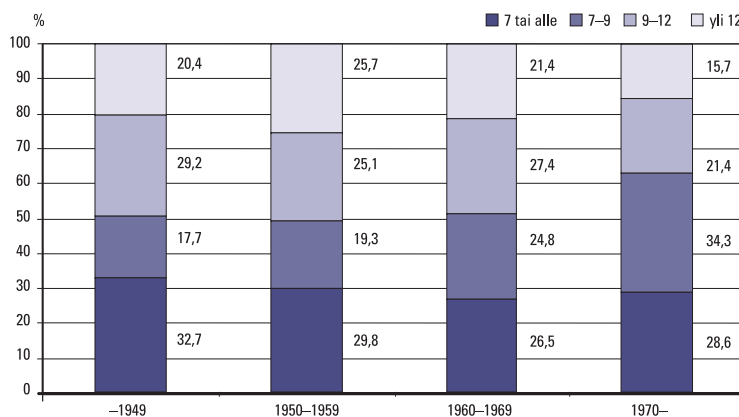
Vastauksissa oli nähtävissä muodollisen pätevyyden puuttumisesta ja/tai määräaikaaisuudesta johtuvaa työpaikan etsintää. Hallinnollisiin tehtäviin oli halukkuutta muutamilla vastaajilla, samoin opettajan töihin, mutta ylivoimaisesti suurin yksittäinen työpaikkahaave liittyi projektitöihin. Valitettavasti tämän kyselyn perusteella ei voida selvittää, mikä projektityössä tuntuu vastaajien mielestä niin houkuttelevalta, mutta oletettavasti syyt löytyvät vapaampi työ – parempi palkka – mielekkäämpi työn sisältö – akselilta. Osassa vastauksista toiveet uutta työpaikkaa kohtaan olivat melko eriytymättömiä, mutta silmiinpistävän usein vastauksissa etsittiin ”kevyempää”, ”inhimillisempää” ja ”rajatumpaa” työnkuvaa – oletettavasti muualla kuin sosiaalitoimistossa. ”Muuta kuin perussosiaalityötä” oli useiden vastaajien toivomuslistalla.

Varsinkin sosiaalialan ammattiliiton toivomuslistalla on usein mainittu sosiaalityön palkkaus ja sen jälkeenjääneisyys. Tältä kannalta on huomionarvoista, että vain kaksi vastaajaa toivoi eksplisiittisesti paremmin palkattua työtä, vaikka sellainen toive saattaa toki olla piilotettuna myös projektityöhön tai hallinnollisiin tehtäviin suunnattuihin työpaikkatoiveisiin. Suurin osa työpaikan vaihtohalukkuutta lisäävistä tekijöistä näyttäisi kuitenkin liittyvän työn sisältöön.

2.5 Ja kuka ne työt sitten tekee?

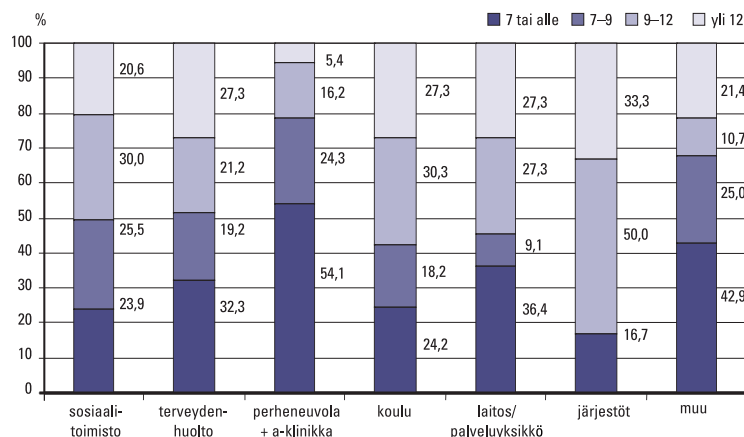
Kuten alussa, ”mediaanisosiaalityöntekijän” profilissa todettiin, yhdeksän ja puoli sosiaalityöntekijää kymmenestä tekee suoraa asiakastyötä. Kyselylomakkeessa vastaajia pyydettiin ilmoittamaan erikseen, montako asiakasta he tapaavat päivässä ja monenko asioita he hoitavat päivittäin asiakastapaamisen lisäksi. Näiden kahden asian käytännön merkityksen erottaminen osoittautui kuitenkin liian vaativaksi: yhden asiakkaan asioiden hoitamiseen voi mennä puoli päivää, kun taas asiakkaan tapaamisesta voi selvitä jopa viidessä minuutissa. Tästä syystä nämä luokat yhdistettiin yhdeksi, asiakasintensiivisyyttä kuvaavaksi luvuksi, johon sisältyvät sekä tavatut asiakkaat että ne asiakkaat, joiden asioita on hoidettu työpäivän aikana. Vastausten perusteella työn asiakasintensiivisyys luokiteltiin vielä siten, että koko aineistossa kuhunkin luokkaan saatiin kohtuullisen sama määrä (noin 25 %) havaintoja.

Kuvio 17. Asiakasintensiivisyys eri ikäryhmissä, N=471.



Kuviosta 17 näkyy että kahdessa vanhimmassa ikäryhmässä kutakuinkin puolet vastaajista hoitaa alle tai yli yhdeksää asiakaskontaktia päivittäin. Suurta eroa ei synny myöskään 1960-luvulla syntyneisiin nähden, kuitenkin siten että 1950-luvulla syntyneet hoitavat selvästi eniten yli 12 asiakaskontaktia päivittäin. Tämä tukee edellä esitettyä havaintoa siitä, että sosiaalityön arki lepää enimmäkseen tämän ikäryhmän harteilla. Ainoastaan nuorimmassa ikäryhmässä asiakasmäärät ovat kautta linjan hieman pienempiä. Kovin suuria erot eivät ole myöskään muodollisen pätevyyden suhteen: asetuksen mukaisen pätevyyden omaavista 51,2 % hoitaa yhdeksän asiakaskontaktia päivittäin tai vähemmän. Niistä, joilta pätevyys puuttuu, 57,3 % hoitaa yhdeksän asiakaskontaktia päivittäin tai vähemmän. Sen sijaan eri työpaikoissa asiakaskontaktien määrä vaihtelee huomattavasti, kuten kuvio 18 osoittaa.

Kuvio 18. Asiakaskontaktien määrä eri työpaikoissa, N=459.



Asiakaskontaktien määrä näyttäisi olevan suurin järjestöissä, joka varmaan selittynee niiden erilaisilla työskentelytavoilla. Samoin kouluissa työ koostuu todennäköisesti enemmän ryhmien kanssa tehtävästä työstä. Asiakasmäärien suhteen ”kevyintä” sosiaalityö on perheneuvoloissa ja A-klinikoilla, joissa yli puolet työntekijöistä hoitaa alle seitsemän asiakaskontaktia päivittäin. Kun kyse on terapeuttisesta työstä, jossa lähtökohtaisesti yhtä asiakasta kohden on varattu enemmän aikaa kuin esim. sosiaalitoimistossa, on seitsemänkin asiakasta päivän aikana toki melko paljon. Sosiaalitoimistoissa jakauma on melko tasainen, ainoastaan luokassa 9 – 12 asiakasta päivässä on hieman enemmän havaintoja. Se, että viidennes sosiaalitoimistojen sosiaalityöntekijöistä hoitaa enemmän kuin 12 asiakaskontaktia päivässä, on tietenkin aika paljon. Toisaalta, tervey-

denhuollossa, kouluissa ja laitoksissa näitä työntekijöitä on vielä enemmän, mutta työn luonteen huomioiden niissä kyse saattaa olla enemmän asiakkaiden asioiden selvittelystä.

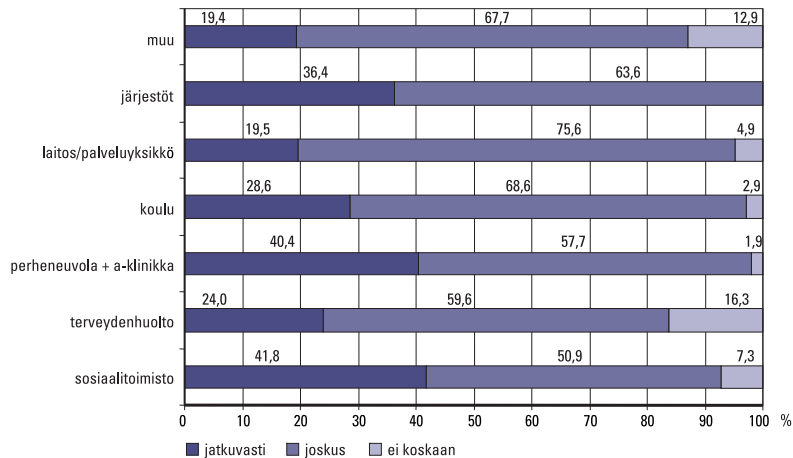
Keskimäärin kyselyyn vastanneet tapasivat päivittäin neljä asiakasta, jonka lisäksi he hoitivat kuuden asiakkaan asioita. Tämähän on sosiaalityön rakentumiselle hyvin ominaista: asiakkaita tavataan kasvokkain ja heidän asioitaan hoidetaan asiakastapaamisten ulkopuolella ja niiden välillä. Verattuna Työterveyslaitoksen (Wickström ym. 2000) Työolot ja työhyvinvointi sosiaali- ja terveysalalla – muutokset 1990-luvulla” – tutkimukseen tämän kyselyn vastaajien asiakasmäärät näyttäisivät hieman kasvaneen, sillä 1999 sosiaalipalvelujen työntekijöistä 24 prosenttia oli tekemisissä päivittäin keskimäärin yli kymmenen asiakkaan kanssa. Tämän kyselyn vastaajista 46,4 prosenttia ilmoitti tapaavansa tai hoitavansa keskimäärin yli kymmenen asiakkaan asioita päivittäin.

Vaikka asiakastyö kuuluu melkein kaikkien sosiaalityöntekijöiden toimenkuvaan, eri toimintaorganisaatioiden välillä on huomattavia eroja siinä kuinka monta asiakasta työntekijä tapaa tai kuinka monen asioita hän hoitaa työpäivänsä aikana. Eniten asiakkaita tavataan kouluissa, joissa työskentelevät sosiaalityöntekijät tapaavat keskimäärin 5,5 asiakasta päivässä. Koulujen sosiaalityön korkeaa asiakasmäärää selittävät erilaiset työorientaatiot yksilö- ja ryhmäkeskeisen työn välillä, sillä kouluissa työskentelevien sosiaalityöntekijöiden kohdalla keskihajonta on myös korkein (4,73). Toisaalta perheneuvoloissa ja A-klinikoilla tavataan yhtä paljon asiakkaita päivän aikana kuin muissakin työpaikoissa, mutta niissä tapaamisten lisäksi hoidetaan huomattavasti muita vähemmän asiakkaiden asioita. Kun yleensä tapaamisten lisäksi hoidettiin keskimäärin kuuden asiakkaan asioita, perheneuvoloissa ja A-klinikoilla hoidetaan vain kolmen asiakkaan asioita. Perheneuvoloissa ja A-klinikoilla työ siis painottuu asiakkaiden tapaamiseen, kun muualla painopiste on asiakkaan asioiden hoitamisessa tapaamisten ulkopuolella.

Yleisesti ottaen työtä näyttää kuitenkin sosiaalityössä olevan liikaa. Myös Talentian kyselyssä, johon edellä on jo viitattu (Lindberg & Tolonen 2005, 36) vastanneista vastavalmistuneista 80 prosenttia piti työmäärää liian suurena.

Runsaasta työmäärästä ei tietenkään aina selviä normaalin työajan puitteissa.

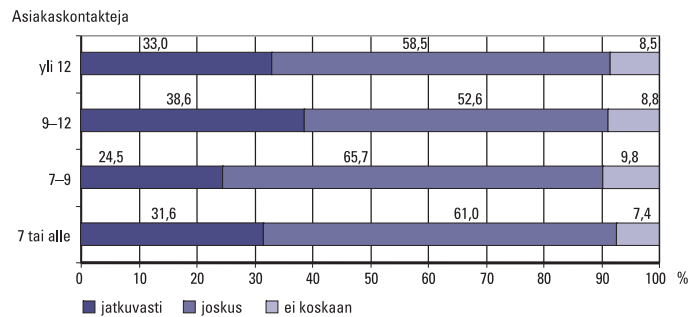
Kuvio 19. Ylitöiden tekeminen työpaikan mukaan, N=196.



Jatkuvasti ylitöitä tehdään muita huomattavasti useammin sosiaalitoimistoissa, järjestöissä sekä perheneuvoloissa ja A-klinikoilla. Ainakin joskus ylitöitä tekevät lähes kaikki sosiaalityöntekijät, vain terveydenhuollosta ja muista työpaikoista löytyy runsaammin työntekijöitä, jotka eivät koskaan tee ylitöitä. Järjestöissä sellaisia työntekijöitä ei ole ollenkaan, mikä johtuu taas projektimuotoisesta työstä jossa vapaus tarkoittaa myös epäsäännöllisiä työaikoja.

Keskimäärin vastaajat tekivät ylitöitä 10 ½ tuntia kuukaudessa, median ollessa niin ikään kymmenen tuntia. Hajontaa oli silti huomattavasti, standardipoikkeaman ollessa 6,9 ja vaihteluvälin yhdestä viiteenkymmeneen tuntia. Yli kymmenen tuntia ylitöitä kuukaudessa tehtiin eniten järjestöissä (75 %), kouluissa (45,5 %) ja sosiaalitoimistoissa (37,5 %). Koulutuksella ei ollut juuri merkitystä ylitöiden tekemiseen, sen sijaan isommissa työpaikoissa (yli 6 sosiaalityöntekijää) oli selvästi enemmän sellaisia vastaajia, jotka eivät koskaan tehneet ylitöitä. Tämänkin tarkastelun valossa sosiaalityöntekijöiden työkuormaa voidaan pitää merkittävänä, varsinkin kun voidaan pitää todennäköisenä että ylitöistä ei ainakaan kuntien palveluksessa oleville sosiaalityöntekijöille makseta erikseen korvauksia, vaan parhaassakin tapauksessa ylitöinä tehdyt tunnit saa pitää vapaana yhden suhteessa yhteen, siis mikäli sellaiseen on aikaa ja mahdollisuus.

Kuvio 20. Ylitöiden tekeminen asiakaskontaktien mukaan, N=153.



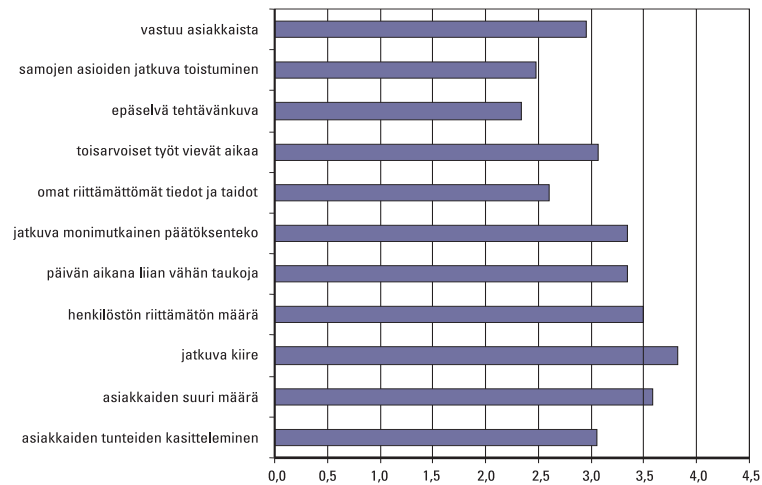
Hieman yllättäen asiakaskontaktien määrä ei ilmeisesti suoraan selitä ylitöiden tekemistä, kuten kuvio 20 osoittaa. Ne, jotka hoitavat alle seitsemän asiakaskontaktia päivässä, tekevät lähes yhtä usein ylitöitä kuin nekin, jotka hoitavat yli kaksitoista asiakaskontaktia päivittäin. Tämä voi selittyä työorientaatiolla tai esimerkiksi sillä, että vähiten asiakaskontakteja oli nuorimmilla ja kokemattomimmilla työntekijöillä, jolloin työhön kuluu väkisin enemmän aikaa kuin vanhemmilla ja rutinoituneemmilla työntekijöillä. Kaikkein kiireisimpiä ovat tämän mukaan 9 – 12 asiakaskontaktia päivittäin hoitavat, heistä lähes 40 prosenttia tekee jatkuvasti ylitöitä.

Varsinaisesti yllättävää ei ole sekään, että eniten ylityöt kuormittavat maaseutumaisissa kunnissa työskenteleviä. Kun niissä ylitöitä tekee jatkuvasti 37,7 % työntekijöistä, suurimmissa kaupungeissa vastaava luku on vain 28,8 %. Ja kääntäen: suurimmissa kaupungeissa 11,9 % työntekijöistä ei tee koskaan ylitöitä, kun taas maaseutumaisissa kunnissa tällaisia vain virka-ajan puitteissa työskenteleviä vastaajia on 5,2 %. Tosin vielä vähemmän heitä löytyy taajaan asutuista kunnista, ainoastaan 2,9 %, mutta niissäkin jatkuvasti ylitöitä tekeviä työntekijöitä on vähemmän kuin maaseutumaisissa kunnissa.

2.6 Vetoa ja työntöä

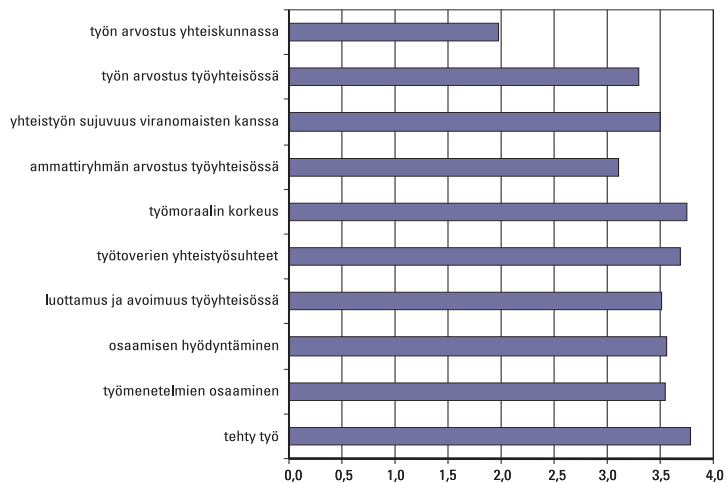
Edellä saatiin jo viitteitä siitä, että työpaikan vaihtohalukkuudeksi konkretisoituvan tyytymättömyyden takana ovat pitkälti työn sisältöön liittyvät tekijät. Vastaajilta tiedusteltiin valmiiden vastausvaihtoehtojen avulla (asteikolla 1 – erittäin harvoin, 2 – melko harvoin, 3- silloin tällöin, 4 – melko usein ja 5 – erittäin usein tai jatkuvasti) mitkä tekijät tuottavat heille arki-työssä huolta ja toisaalta, mistä löytyvät työssä koetut ilon lähteet.

Kuvio 21. Huolta aiheuttavat tekijät arkityössä keskiarvojen mukaan, N=567.



Koko aineistoa koskevalla huoliakselilla kärkipaikkaa pitää jatkuva kiire, johon olennaisesti liittyvät seuraavina tulevat asiakkaiden suuri määrä ja henkilöstön riittämätön määrä. Myös jatkuva monimutkainen päätöksenteko, liian vähäiset tauot päivän aikana, toisarvoisten töiden määrä ja asiakkaiden tunteiden käsitteleminen huolestuttavat sosiaalityöntekijöitä ainakin silloin tällöin. Vähiten huolta tuottavat yllättäen epäselvä tehtäväkuva ja vähemmän yllättävästi samojen asioiden toistuminen. Sosiaalityö ei ole tietenkään rutiininomaista työtä, mutta tehtäväkuvien sijoittuminen tähän päähän on positiivinen yllätys.

Kuvio 22. Iloa tuottavat asiat arkityössä keskiarvojen mukaan, N=568.



Kuviossa 22 on esitetty kolikon toinen puoli. Samalla asteikolla nähdään, että sosiaalityöntekijät saavat parhaan palkintonsa itse työstä: tehty työ on suurin tyydytyksen lähde. Kannattaa kuitenkin huomata, että asteikko ulottuu tässäkin viiteen saakka, mutta kaikki keskiarvot jäävät selvästi alle neljän. Vähiten iloa tuottavia tekijöitä ovat selvästi työn ja ammattiryhmän arvostukseen liittyvät asiat, niin yhteiskunnassa kuin työyhteisöissäkin. Työtoverien väliset yhteistyösuhteet näyttäisivät tyydyttäviltä, samoin kuin työmoraalin korkeus ja työmenetelmiin liittyvä osaaminen ja toisaalta sen hyödyntäminen.

Tätä asteikkoa on mahdotonta lähteä ristiintaulukoimaan erilaisten taustamuuttujien suhteen, joten seuraavassa on lähdetty liikkeelle siitä, mitkä asiat tuottavat erityisen paljon tai jatkuvaa huolta tai iloa erilaisissa sosiaalityöntekijäryhmissä. Huolipatteria purettaessa näyttää siltä, että vastuu asiakkaista tuottaa yhtä paljon tai yhtä vähän huolta kaikkien taustamuuttujien suhteen. Sen sijaan epäselvä tehtäväkuva rasittaa erityisesti vähän (alle viisi vuotta) sosiaalityön kokemusta omaavia sekä maaseutumaisissa kunnissa työskenteleviä. Kokemus varmastikin auttaa hahmottamaan selkeämmin omaa tehtäväkenttäänsä, toisaalta maaseutumaisten kuntien pienissä työpaikoissa (siis sosiaalitoimistoissa) sosiaalityöntekijät hoitavat kaikkia mahdollisia tehtäviä kun suurempien kuntien sosiaalitoimistoissa työtä tehdään enemmän sektoroituneesti, joka taas helpottaa työn hahmottamista ja myös sen rajaamista.

Toisarvoisten töiden koetaan vievän aikaa selvästi muita enemmän taa-jaan asutuissa kunnissa ja sosiaalitoimistoissa. Tämä tuottaa erityistä huolta myös niille työntekijöille, joilla sosiaalialan kokemusta on alle kaksi vuotta, 5 – 10 vuotta tai 20 – 25 vuotta. Niitä, joilla kokemusta on alle kaksi vuotta tai 5 – 10 vuotta sekä niitä, joille kokemusta on kertynyt yli 25 vuotta, tuotti muita enemmän huolta myös samojen asioiden jatkuva toistuminen. Nuorimmassa kokemusryhmässä saattaa olla kyse siitä, että työpaikat sijoittuvat pitkälti sosiaalitoimistoihin ja todennäköisesti nopeasti rutiiniksi muuttuvien toimeentulotukiasioiden käsittelyyn. Eniten kokemusta omaavassa ryhmässä taas luonnollisesti monet asiat ovat sellaisia, joihin on törmätty useasti jo aikaisemminkin.

Omat riittämättömät kyvyt ja taidot tuottivat huolta erityisesti niille, joilla sosiaalialan kokemusta oli alle 2 vuotta (11,9 %, kun esimerkiksi niillä, joilla kokemusta oli 2 -5 vuotta, vastaava luku oli 1,7 %). Riittämättömät tiedot ja taidot huolestuttivat myös maaseutumaaisissa kunnissa, sosiaalitoimistossa työskentelevien sosiaalityöntekijöiden keskuudessa sekä sosionomi (amk) – tutkinnon suorittaneita. Tässä kyse on oletettavasti pitkälti samasta ryhmästä, eli nuorista maaseutumaisten kuntien sosiaalitoimistoissa työskentelevistä vastaajista. Jatkuva monimutkainen päätöksenteko koettiin rasittavana sosiaalitoimistoissa muita useammin, samoin kuin liian vähäi-

nen taukojen määrä päivän mittaan, joka rasitti myös perheneuvoloiden ja A-klinikoiden työntekijöitä. Henkilöstön riittämätön määrä koettiin sekin sosiaalitoimistossa muita useammin huolenaiheena, samoin niiden keskuudessa joilla sosiaalialan kokemusta oli alle 2 vuotta. Samoin 10 – 15 vuoden kokemuksen omaavat kokivat tämän muita useammin huolenaiheena.

Jatkuva kiire rasitti erityisesti sosiaalitoimistoja, joissa työskentelevistä 45,2 % katsoi sen tuottavan huolta erittäin usein tai jatkuvasti. Vielä selvemmin tässä kohdassa muista erottuivat alle kaksi vuotta kokemusta omaavat, joista peräti 53,5 % näki jatkuvan kiireen tuottavan murhetta erittäin usein tai jatkuvasti. Myös taajaan asutuissa kunnissa kiire rasitti hieman muita kuntamuotoja useammin. Lopulta asiakkaiden suuri määrä oli niin ikään alle kahden vuoden kokemuksen omaavien erityinen murheen aihe, samoin se katsottiin muita työpaikkoja useammin rasittavaksi perheneuvoloissa ja A-klinikoilla. Tässä kannattaa muistaa edellä esitetty arvio erilaisesta työorientaatiosta perheneuvoloissa ja A-klinikoilla, joissa asiakastyö perustuu nimenomaan kasvokkaiseen vuorovaikutukseen ja asiakkaiden tapaamiseen. Myös taajaan asutuissa kunnissa asiakkaiden suuri määrä rasitti muita kuntamuotoja enemmän.

Eri ilonaiheiden kohdalla tehty työ tuotti useimmin iloa kouluissa, laitoksissa ja muissa työpaikoissa, sosiaalitoimistoissa taas oli selvästi muita vähemmän niitä, jotka kokivat saavansa tehdyistä työstä iloa erittäin usein tai jatkuvasti. Samoin vähäiloisia työntekijöitä löytyi muita enemmän maaseutumaisista kunnista ja niistä, joilla oli sosiaalialan työkokemusta 2 – 5 vuotta tai 15 – 20 vuotta. Menetelmien osaaminen ilahdutti muita useammin koulujen, laitosten ja muiden työpaikkojen työntekijöitä, muita huomattavasti vähemmän taas sosiaalitoimistoissa, maaseutumaisissa ja kaupunkimaisissa kunnissa, 1970-luvulla syntyneitä ja 2 – 5 vuoden työkokemuksen omaavia. Oman osaamisensa hyödyntämisestä saivat muita vähemmän iloa sosiaalitoimistoissa ja perheneuvoloissa ja A-klinikoilla työskentelevät, 1970-luvulla syntyneet ja ne, joilla ei ollut asetuksen mukaista pätevyyttä. Luottamus ja avoimuus työyhteisöissä ilahduttivat muita useammin alle 2 vuotta kokemusta omaavia, samoin kuin työtoverien väliset yhteistyösuhteetkin.

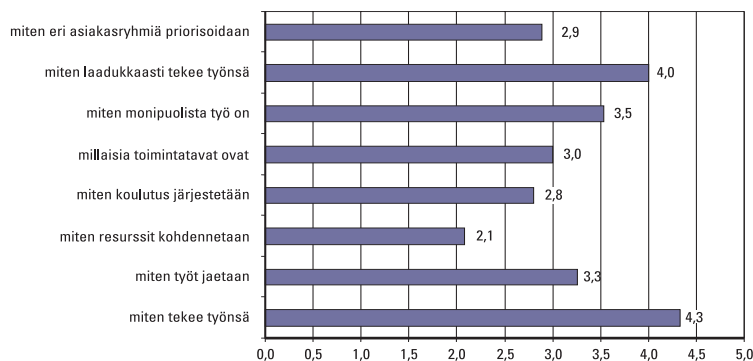
Työmoraalin korkeus ilahdutti muita vähemmän kouluissa ja muissa työpaikoissa, ammattiryhmän arvostus työyhteisössä taas tuotti muita huomattavasti enemmän iloa perheneuvoloiden, A-klinikoiden ja järjestöjen työntekijöille. Yhteistyö sujuminen muiden viranomaisten kanssa ilahdutti erityisesti laitoksissa ja muissa työpaikoissa työskenteleviä, kun kaupunkimaisissa kunnissa sosiaalityöntekijät saivat siitä tyydytystä selvästi muita harvemmin. Työn arvostus työyhteisössä koettiin järjestöissä muita työpaikkoja useammin ilon lähteenä, kun taas sosiaalitoimistoissa siitä saatiin iloa selvästi muita työpaikkoja harvemmin. Kuusikkokaupungeissa tämä oli niin

ikään muita useammin ilon lähteenä. Työn arvostus yhteiskunnassa oli kaikkien vastaajaryhmien mielestä yhtä usein eli todella harvoin ilon lähteenä, tarkasteltiin asiaa miltä kannalta hyvänsä.

Perinteinen tapa mitata jotakin ilmiötä kohtaan kohdistuvia tunteita on kouluarvosana 4 – 10, ja niinpä lomakkeessa pyydettiin sosiaalityöntekijöitä arvioimaan tyytytäväisyyttään tällä asteikolla. Kaikkien vastaajien keskiarvoksi tuli 7,8 keskipoikkeaman ollessa 1,03. Todella tyytymättömiä vastaajia, siis nelosen arvoiseksi tyytytäväisyytensä arvioineita oli aineistossa vain 0,7 %. Kympin antoi 1,6 prosenttia vastaajista. Arvosanat luokiteltiin kiitettäviin (9-10), hyviin (7-8) ja huonoihin (4-6). Eri vastaajaryhmien tarkastelussa sosiaalitoimistossa työskentelevät antoivat selvästi muita enemmän huonoksi luokiteltavia arvosanoja, tyytyväisimpien vastaajien löytyessä laitoksista, palveluyksiköistä ja järjestöistä. Taajaan asutuissa kunnissa oli muita enemmän sekä kiitettävän että huonon arvosanan tyytytäväisyydelleen antaneita, myös maaseutumaisissa kunnissa huonoja arvosanoja oli hieman enemmän kuin kaupungeissa. Syntymävuosikymmenen mukaan eniten huonoja arvosanoja antoivat 1950 – luvulla syntyneet, toisaalta vähiten kiitettäviä arvosanoja tyytytäväisyys sai 1970-luvulla syntyneiltä. Samoin kaksi vuotta tai vähemmän sosiaalialan kokemusta omaavat antoivat selvästi muita harvemmin kiitettävän arvosanan tyytytäväisyydelleen, mutta myös hieman muita harvemmin huonon arvosanan. Nykyisessä työssään yli 25 vuotta olleet tai 10 – 15 vuotta olleet antoivat selvästi muita useammin huonon arvosanan tyytytäväisyydelleen, yli 25 vuotta nykyisessä työssään olleilla oli myös muita selvästi vähemmän kiitettäviä arvosanoja.

Tyytyväisyys työhön liittyy oletettavasti ainakin jossain määrin siihen, millaisia mahdollisuuksia vastaaja kokee itsellään olevan vaikuttaa työhönsä. Tässä kysymyksessä asteikkona oli 1 – ei juuri lainkaan, 2 – melko vähän, 3 – jonkin verran, 4 – melko paljon ja 5 – erittäin paljon.

Kuvio 23. Vaikutusmahdollisuudet työssä, N=568.



Kuten kuvio 23 osoittaa, eniten sosiaalityöntekijät kokevat voivansa vaikuttaa siihen, miten he tekevät työnsä, samoin kuin siihen miten laadukkaasti he tekevät työnsä. Tässä vastaajat ovat ilmeisesti tulkinneet laadun henkilökohtaisen työpanoksensa tuloksena, koska esimerkiksi resurssien kohdentamisen suhteen vaikutusmahdollisuuksia pidetään erittäin vähäisinä. Näiden omaan työpanokseen liittyvien muuttujien keskiarvot nousevat muihin väittämiin verrattuna huomattavan korkeaksi. Työn monipuolisuuden ja työnjakoonkin vaikutusmahdollisuuksia koetaan olevan kohtuullisesti, samoin toimintatapoihin ja eri asiakasryhmien priorisointiin. Selkeästi muista huonompana erottuu resurssien kohdentaminen, johon vastaajilla on vaikutusmahdollisuuksia vain vähän. Toisin sanoen, resurssien määrittelemien puitteiden sisällä sosiaalityöntekijöillä on työssään melko lailla autonominen asema, mutta se ei välttämättä ulotu kovin kauas työhuoneen ulkopuolelle.

Koska kyselylomakkeita täyttäessään vastaajat mielellään painottavat asteikon keskikohtia, on tässäkin yhteydessä paikallaan tarkastella eri vastaajaryhmien välisiä eroja asteikon ääripäiden kautta. Siihen, miten eri asiakasryhmiä priorisoidaan, kokivat voivansa vaikuttaa muita hieman enemmän kouluissa ja laitoksissa työskentelevät. Työn laadukkuuteen taas sosiaalitoimistoissa sekä perheneuvoloissa ja A-klinikoilla työskentelevät vastaajat kokivat voivansa vaikuttaa hieman vähemmän kuin muut. Kun edellä todettiin että näissä työpaikoissa vastaajat kokivat jatkuvan kiireen jossain määrin muualla työskenteleviä rasittavampana, voisi olettaa että näillä kahdella asialla on riippuvuussuhde toisiinsa.

Työn monipuolisuuden voivat selvästi muita enemmän vaikuttaa kouluissa työskentelevät. Tähän liittyy sellainen mielenkiintoinen havainto, että työn monipuolisuuden vaikuttaminen oli lievässä käänteisessä suhteessa kokemuksen määrään: alle kahden vuoden kokemuksen omaavilla se oli hieman vähäisempi, 2-5 vuoden kokemuksen omaavilla suurimmillaan josta se sitten tasaisesti hieman väheni mitä enemmän kokemusta karttui. Sama trendi oli nähtävissä sekä sosiaalialalla että nykyisessä työpaikassa hankitun kokemuksen suhteen. Ilmiön luonnollinen selitys voisi olla sellainen, että uran edetessä yhä suurempi osa tehtävistä muuttuu rutiininomaisiksi vaikka itse työnkuva säilyykin samanlaisena. Koulutuksen järjestämiseen pystyttiin muita selvästi enemmän vaikuttamaan laitoksissa ja palveluyksiköissä, samoin kuin resurssien kohdentamiseenkin. Työnjakoon taas pystyivät hieman muita vähemmän vaikuttamaan sosiaalitoimistoissa työskentelevät. Siihen, miten tekee työnsä, pystyivät hieman vähemmän vaikuttamaan sosiaalitoimistoissa sekä perheneuvoloissa ja A-klinikoilla työskentelevät, joskin tämäkin lieenee sidoksissa jatkuvana koettuun kiireeseen. Samoin siihen pystyivät hiukan muita vähemmän vaikuttamaan 10 – 15 vuotta nykyisessä työssään tai yli 25 vuotta sosiaalialalla olleet vastaajat.

Yksi vastaajaryhmä erottui kaikkien muuttujien kohdalla kuitenkin selkeästi omaksi joukokseen: ne, jotka antoivat työtyytyväisyydelleen huonon arvosanan, kokivat jokaisessa kohdassa vaikutusmahdollisuutensa selvästi huonompana kuin muut. Tämä merkitsee toisaalta sitä, että koettu työtyytyväisyys on melko kokonaisvaltainen ilmiö, mutta voi kertoa myös siitä, että työtyytyväisyyden huonous on paljolti riippuvainen nimenomaan koetuista vaikutusmahdollisuuksista. Stakesin tutkimuskatsauksessa (Vataja & Julkunen 2004) todettiin eri tutkimusten ja kehittämisprojektien analysoinnin perusteella, että sosiaalityöntekijöiden työhyvinvoinnin kannalta keskeisiä tekijöitä ovat työn suunnitelmallisuus, työn arvostus, työn itsenäisyys ja vaikutusmahdollisuudet, johtamistapa, työyhteisön ilmapiiri ja tukirakenteet sekä osaamisen kehittäminen. Mainituista tekijöistä monet löytyvät myös Konstikas sosiaalityö – kyselyn vastauksista. Jatkuva kiire ja asiakkaiden paljous luonnollisesti heikentävät mahdollisuuksia suunnitelmalliseen työskentelyyn, ja työn arvostus todettiin kaikilla rintamilla pääsääntöisesti kehnoksi. Vaikka työ onkin itsenäistä, vaikutusmahdollisuudet eivät juuri yllä omaa työskentelyä kauemmaksi, resursseihin tai rakenteisiin saakka. Jatkuva kiire toki saattaa heikentää myös kokemusta siitä, miten omaan työhönsä pystyy vaikuttamaan.

2.7 Miehet ja esimiehet

Omaksi ryhmäkseen tähän tarkasteluun haluttiin nostaa toisaalta sosiaalityössä toimivat harvalukuiset miehet ja toisaalta kyselyyn vastanneet esimiehet. Kun yli 90 prosenttia vastaajista oli naisia, edellä kuvattu on pitkälti naisten kertomaa. Mutta millainen on suomalainen miessosiaalityöntekijä?

Kyselyn perusteella voidaan sanoa, että suomalainen miessosiaalityöntekijä työskentelee naispuolista kollegaansa huomattavasti harvemmin maaseutumaisessa kunnassa (5,6% vs. 15,2 %), mutta maantieteellisesti sukupuolijakaumassa ei ole huomattavia eroja. Miespuolinen sosiaalityöntekijä on yhtä harvinainen olento kaikkien osaamiskeskusten alueilla. Vanhimpaan, ennen vuotta 1949 syntyneiden ikäryhmään kuuluvia miehiä samoin kuin nuorimpaan 1970-luvulla syntyneiden ikäryhmiin kuuluvia miehiä on suhteellisesti hieman vähemmän kuin vastaaviin ikäryhmiin kuuluvia naisia. Pohjakoulutuksen suhteen sukupuolten välistä eroa ei ole havaittavissa, joskaan vastaajiin ei kuulu tohtori- tai lisensiaattitutkinnon suorittaneita miehiä, mutta ei myöskään miehiä joilla opinnot olisivat kesken. Sosiaalialan työkokemusta miehillä on kutakuinkin samassa suhteessa kuin naisillakin. Edellä kuvatusta ikäjakaumasta johtuen kuitenkin yli 25 vuoden kokemuksen omaavia miessosiaalityöntekijöitä on harvassa, samoin kuin sellaisia miehiä jotka olisivat

olleet nykyisessä työpaikassaan yli 25 vuotta. Nykyisessä työssään 2 vuotta tai vähemmän aikaa olleita miehiä on huomattavasti vähemmän kuin naisia. Eri työpaikoissa miehet ovat suhteellisen vähemmistönä lukuun ottamatta kouluja ja muita työpaikkoja, joissa he työskentelevät naisia useammin.

Sukupuolten välisessä työtyytyväisyydessä ei ole juurikaan eroja, mutta ammattinimikkeissä taas on huomattavasti eroa. Vain 48,7 % miehistä työskentelee sosiaalityöntekijän ammattinimikkeellä, kun naisissa vastaava luku on 75,3 %. Suhteellisesti suurempi osa miehistä työskentelee mm. koulukuraattorina, sosiaaliterapeuttina, projektityöntekijänä tai johtajana. Asiakastyötä he silti tekevät yhtä usein kuin naisetkin, mutta 28,2 % miehistä työskentelee esimiehenä kun naisissa vastaava luku on 13,5 %. Miehistä on hieman enemmän niitä, jotka eivät koskaan tee ylityötä, samoin kuin niitä jotka tekevät ylityötä yli 10 tuntia kuukaudessa. Asiakasmäärissäänkin on hieman eroa siten, että miehistä noin 40 % hoitaa 7 tai vähemmän asiakas-kontaktia päivässä, naisista tähän luokkaan kuuluu vain 28,9 %.

Miehet kokevat jossain määrin naisia useammin voivansa vaikuttaa työnjakoon ja työn monipuolisuuteen, muuten koetuissa vaikutusmahdollisuuksissa ei ole eroa sukupuolten kesken. Sukupuolten välillä ei ole myöskään mainittavia eroja arkityössä koettujen ilojen ja murheiden suhteen, ainoastaan työyhteisön luottamus ja avoimuus sekä yhteistyösuhteet työtoverien kesken tuottavat iloa useammin miehille kuin naisille.

Sosiaalityön johtamista on pidetty eräänä tärkeimmistä kehittämisen kohteista, ja siihen pureudumme tarkemmin seuraavan pääluvun aluksi, mutta ensin on paikallaan katsoa keitä ovat aineistostamme löytyvät esimiestehtävissä toimivat vastaajat. Kaikkiaan 14,5 % vastaajista (n=82) ilmoitti työhönsä kuuluvan esimiestehtäviä ja näiden lisäksi 86 vastaajaa ilmoitti toimivansa joskus esimiestehtävissä. Alaisten lukumäärä vaihteli 1 – 170 välillä, keskiarvon ollessa 15,26. Keskiarvoa nostaa kuitenkin muutama vastaaja joilla alaisia on todella paljon, joten muut tunnusluvut antavat tilanteesta paremman kuvan. Aineistossa tyyppiarvo eli moodi oli 4 alaista, eli tähän luokkaan kertyi eniten havaintoja. Mediaani taas oli 6 alaista, hieman yli viidelläkymmenellä prosentilla esimiehistä oli korkeintaan kuusi alaista. Noin kolmella neljänneksellä esimiehistä oli korkeintaan kymmenen alaista, eli suurin osa vastanneista esimiehistä toimii sosiaalityöntekijöiden lähiesimiehenä, johtavana sosiaalityöntekijänä. Esimiehiä löytyi luonnollisesti kaikista kuntatyypeistä ja kaikkien osaamiskeskusten alueelta, suurista kuusikkokaupungeista suhteellisesti hieman enemmän, joka viittaa siihen että suurten kaupunkien organisaatiot ovat moniportaaisempia kuin pienempien kuntatyyppeiden.

Esimieheksi sosiaalityössä tullaan usein kokemuksen kautta, joka näkyy siinä että nuorimmassa ikäryhmässä esimiehenä toimivia on huomattavasti

vähemmän kuin muissa ikäryhmissä. Sosiaalialalla hankitun kokemuksen mukaan suhteessa vähemmän esimiehiä on alle kymmenen vuoden koke-
mukseen saakka, enemmän kokemusta omaavissa ryhmissä taas runsaam-
min. Nykyisessä työssään esimiehistä puolet on ollut 5 – 15 vuotta, sitä
pidempään vain harvat, mutta 2-5 vuottakin noin viidennes esimiehistä.
Luonnollisesti esimiehissä on työntekijöitä vähemmän sosionomi (amk) –
tutkinnon suorittaneita tai niitä, jotka eivät ole asetuksen mukaan päteviä.
Yli puolet esimiehistä toimii sosiaalitoimistoissa, ja puolella nimikkeenä on
johtava sosiaalityöntekijä. Hieman yli 90 prosenttia esimiehistäkin toimii
myös asiakastyössä.

Peräti 36,3 % esimiehistä antaa työtyytyväisyydelleen kiitettävän arvo-
sanan, kun ei-esimiestyössä toimivissa kiitettäväksi tyytyväisyytensä arvioi
vain hieman alle neljännes vastaajista (23,5 %). Tämä siitakin huolimatta,
että esimiehet tekevät ylitöitä huomattavasti useammin kuin ne, jotka eivät
toimi esimiestehtävissä. 52,6 % esimiehistä ilmoittaa tekevänsä ylitöitä jat-
kuvasti ja 44,7 % joskus. Ylitöitä myös tehdään paljon: 46,7 % esimiehistä
tekee ylitöitä yli 10 tuntia kuukaudessa. Aika kuluu pääosin muissa kuin
asiakastyöhön liittyvissä tehtävissä, sillä seitsemän tai vähemmän asiakas-
kontaktia päivässä on hieman yli kuudellakymmenellä prosentilla esimie-
histä. Toisaalta, seitsemän asiakasta esimiestehtävien lisäksi tuntuu todella
suurelta määrältä. Niinpä ei ole ihme, että esimiehet kokevat asiakkaiden
suuren määrän yhtä rasittavana kuin nekin, jotka eivät toimi esimiestehtä-
vissä ja jatkuva kiire rasittaa esimiehiä jopa useammin kuin ei-esimiehiä.
Samoin henkilöstön riittämättömän määrän ja liian vähäiset tauot päivän
aikana esimiehet kokevat yhtä rasittavana kuin muutkin työntekijät. Toi-
saalta, jatkuva monimutkainen päätöksenteko ei rasita esimiehiä sen enem-
pää kuin muitakaan työntekijöitä, omien tietojen ja taitojen riittämättömyys
taas kokemuksen tuomalla varmuudella tuottaa esimiehille vähemmän mur-
hetta kuin muille työntekijöille.

Ehkä hieman yllättävästi esimiesten aikaa eivät vie toisarvoiset työt niin
paljoa kuin muilta työntekijöiltä, ja vähemmän heitä rasittaa myös epäselvä
tehtäväkuva tai samojen asioiden jatkuva toistuminen, eivätkä esimiehet
koe myöskään vastuuta asiakkaista niin rasittavana kuin muut työntekijät.
Esimiehet kokivat iloa enemmän kuin muut työntekijät lähes kaikkien ky-
syttyjen asioiden takia. Tehdyn työn ja menetelmien osaamisen suhteen tai
ammattiryhmän arvostuksen työyhteisössä suhteen he kokivat iloa vain vä-
hän enemmän kuin muut työntekijät. Työtovereiden välisten yhteistyösuh-
teiden kohdalla ei juurikaan enemmän, mutta osaamisen hyödyntämisen,
työyhteisössä vallitsevan luottamuksen ja avoimuuden, työmoraa-
lin korkeu-
uden, yhteistyön sujuvuuden viranomaisten kanssa ja työn arvostuksen sekä
työyhteisössä että yhteiskunnassa osalta esimiehet kokevat selvästi enem-

män iloa kuin muut työntekijät. Työssä koettujen vaikutusmahdollisuuksien suhteen syntyy myös selviä eroja esimiesten ja muiden työntekijöiden välille. Siinä, miten tekee työnsä tai miten laadukkaasti tekee työnsä, ero on hyvin pieni, mutta näiden asioiden suhteen kaikki työntekijät kokivat vaikutusmahdollisuutensa hyvinä, kuten edellä todettiin. Melko selkeä ero esimiesten hyväksi syntyy koulutuksen järjestämisen, työn monipuolisuuden tai eri asiakasryhmien priorisoinnin suhteen. Työnjakoon, siihen miten resurssit kohdennetaan ja siihen millaisia toimintatavat ovat, esimiehet kokivat voivansa vaikuttaa muita työntekijöitä enemmän erittäin selvästi.

Näyttääkin siltä, että esimiesasemassa toimivista muodostuu Konstikas sosiaalityö – kyselyn varsinainen valopilkku. Esimiesten joka areenalla suurempana ilmenevää tyytyväisyyttä voidaan tuskin selittää pelkästään esimiesasemalla, ts. alaisten olemassaololla. Luultavampaa on se, että esimiesasema antaa mahdollisuuden jossain määrin rajata asiakastyön tulvaa ja omistaa aikaa myös esimerkiksi erilaisille suunnittelutehtäville, joka oletettavasti lisää työn koettua mielekkyyttä. Esimiesasema antaa todennäköisesti myös hie- man rivityöntekijää suuremmat mahdollisuudet työn puitteisiin vaikuttami- seen. Yhdessä tämä ilmeisesti korvaa esimiesasemaan väistämättä kuuluvan hallinnollisen kuormituksen aiheuttamat vaivat, jotka luultavasti ilmenevät esim. ylitöiden määränä. Esimiesten vastaukset voisivat antaa virikkeitä so- siaalityöntekijöiden tehtävänkuvien kehittämiseksi: vaikka kaikista ei voi eikä tarvitse tulla esimiehiä, olisi hyvä miettiä mikä esimiesten tehtävänkuvassa vaikuttaa näin merkittävällä tavalla vastauksiin. Lisää virikkeitä antaa Talentian selvityksessä tehty havainto (Lindberg & Tolonen 2005, 36), jon- ka mukaan etenkin maisteritutkinnon suorittaneet vastavalmistuneet nä- kevät uralla etenemismahdollisuutensa heikkoina. Aivan kuten Talentian selvityksessäkin todetaan, yhtenä mahdollisuutena voisi olla kehittää uralla etenemistä uudistamalla tehtäviä, joihin työssä meritoituneet voisivat ede- tä. Tämä lienee yhtenä avaintekijänä rekrytoitaessa tulevaisuudessa päteviä sosiaalityöntekijöitä etenkin perussosiaalityön tehtäviin.

3 Sosiaalityön organisaatiot

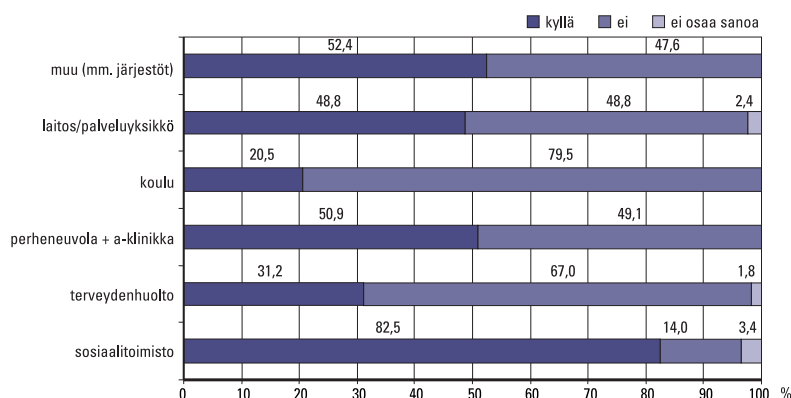
Lähiesimiesten toimintaan ollaan pääsääntöisesti tyytyväisiä. Sen sijaan organisaatioiden ylempää johtoa kohtaan tunnetaan runsaasti tyytymättömyyttä. Sosiaalityöntekijöiden määrä on jonkin verran lisääntynyt viime vuosina, mutta vain suuremmissa kunnissa. Kiireestä ja työpaineista huolimatta 3/5 vastaajista pitää työpaikkansa tarjoaman palvelun laatua suhteellisen korkeatasoisena, ja 9/10 kykenee luomaan toimivia asiakassuhteita. Päihde- ja mielenterveysongelmista kärsivien asiakkaiden tarpeisiin organisaatiot kykenevät vastaamaan kaikkein heikoimmin, huolta kannettiin myös vanhuksista ja nuorista pitkäaikaistyöttömistä.

Vaikka edellisessä pääluvussa on jo useampaan otteeseen sivuttu sosiaalityön organisaatioiden toimintaa, tässä pääluvussa pyrimme tarkastelemaan sosiaalityön arkitodellisuutta nimenomaan organisaatioista käsin. Aloitamme johtamisesta, koska siihen näyttää kohdistuvan suuria odotuksia sosiaalityön kehittämisen painopistealueena. Johtamisen tehtävänä on huolehtia riittävästä aineellisista ja henkisistä resursseista työn tekemiseksi, ja siten se luo pohjaa niin sosiaalityön organisaatioissa tapahtuvalle kehittämislle kuin laadukkaiden palvelujen tarjoamiselle sosiaalityön asiakkaille.

3.1 Johtaminen sosiaalialan organisaatiossa

Johtaminen on noussut säännöllisesti esiin kipeästi kehittämistä kaipaavana sosiaalityön osa-alueena lähes kaikissa kehittämishankkeissa ja – tutkimuksissa, ja siihen viitataan toistuvasti myös keskeisenä työhyvinvointia edistävänä tekijänä. Tämän kyselyn vastaajista 61,1 % ilmoitti, että heidän lähiesimiehilään on sosiaalityön koulutus. On mielenkiintoista, että 2,3 % vastaajista ei tiedä lähiesimiehensä koulutusta. Mutta sen lisäksi on erittäin poikkeuksellista että peräti 36,6 % vastaajista ilmoitti, että lähiesimiehellä ei ole sosiaalityön koulutusta. Valitettavasti kyselyssä ei tiedusteltu, millä koulutuksella tai ammattinimikkeellä nämä lähiesimiehet sitten työskentelevät.

Kuvio 24. Lähiesimiehellä sosiaalityön koulutus eri työpaikoissa, N=576.



Kuten kuviosta 24 nähdään, sosiaalitoimistoissa lähiesimiehellä yleensä on sosiaalityöntekijän koulutus, kouluissa taas erittäin harvoin. Myös terveydenhuollossa lähiesimiehenä toimii useimmiten joku muu kuin sosiaalityöntekijä. Perheneuvoloissa ja A-klinikoilla lähiesimiehinä on sosiaalityöntekijä yhtä usein kuin jonkin muun ammattiryhmän edustaja. Perheneuvoloiden ja A-klinikoiden työryhmät ovat moniammatillisia, kuten tietysti terveydenhuollossakin, mutta terveydenhuollossa sosiaalityöntekijät työskentelevät usein ainoana sosiaalityöntekijänä, jolloin varsinaista johtavaa sosiaalityöntekijää ei välttämättä ole. Tämä näkyy vielä selvemmin kouluissa, joka selittää sosiaalityöntekijän koulutuksen saaneiden lähiesimiesten pienen osuuden. Sosiaalitoimistoissakin saattaa olla kyse yhden tai kahden työntekijän työpaikoista, joissa toimitaan esimerkiksi kunnan yleisjohton alaisuudessa.

Organisaation johtajalla on kyselyyn vastanneiden mukaan melkein yhtä usein sosiaalityön koulutus kuin lähiesimiehilläkin, ainoastaan sosiaalitoimistoissa luku oli hieman pienempi (65,3 %). Merkillistä on sekin, että terveydenhuollossa työskentelevien vastaajien mielestä organisaation johtajalla oli useammin sosiaalityön koulutus (39,4 %) kuin lähiesimiehellä (31,2 %). Ilmeisesti vastaajat ovat ainakin jossain määrin mieltäneet ”organisaation” eri tavalla kuin kyselyssä tarkoitettiin. Tässä kysymyksessä oli huomattavasti enemmän ”en osaa sanoa” – vastauksia (10,3 %) kuin lähiesimiehen koulutusta koskevassa kysymyksessä. Tämä kertonee osaltaan siitä, että organisaation johto on etäämpänä kuin lähiesimies.

Kaikista vastaajista 15,2 % ilmoitti olevansa erittäin tyytyväinen lähiesimiehensä toimintaan, ja melko tyytyväisiä oli 51 %. Täysin tyytymättömiä lähiesimieheen oli ainoastaan 8,6 % vastaajista. Tyytymättömyys kasvoi lievästi tai oikeastaan tyytyväisyys väheni selvästi kun kysyttiin työyksikön johtamiseen liittyvää tyytyväisyyttä, erittäin tyytyväisiä oli enää 7,6 % ja erittäin tyytymättömiä 9,6 % vastaajista. Ja, mitä kauemmas välittömästä toimintakontekstista siirrytään, sen tyytymättömämpiä vastaajat ovat johtamiseen: organisaation johtamiseen vastaajista oli erittäin tyytyväisiä enää 3,9 % kun erittäin tyytymättömien osuus oli jo 15,3 %. Suhteellisesti eniten lähiesimieheensä tyytymättömiä vastaajia oli terveydenhuollossa, eniten erittäin tyytyväisiä taas kouluissa. Tämä on sinänsä mielenkiintoista, sillä molemmissa sosiaalityön koulutuksen omaavia lähiesimiehiä oli erittäin vähän.

Työyksikön johtamiseen tyytymättömmimmät vastaajat löytyvät muista työpaikoista ja sosiaalitoimistoista, tyytyväisimmät taas laitoksista ja palveluyksiköistä. Koko organisaation johtoa kohtaan koettiin eniten tyytyväisyyttä niin ikään laitoksissa ja palveluyksiköissä, vähiten taas perheneuvoloissa ja A-klinikoilla. Kuntakoon mukaisessa tarkastelussa suurissa kunnissa (kuusikkokaupungit ja kaupunkimaiset kunnat) oli enemmän sekä lähiesimieheensä erittäin tyytyväisiä että erittäin tyytymättömiä vastaajia kuin pienemmissä kunnissa. Sama pätee sekä työyksikön johtamiseen että organisaation johtamiseen. Ainakin osasyynä tähän saattaisi olla se, että suuremmissa kunnissa on enemmän erilaisia sosiaalityön organisaatioita, jolloin tyytyväisyyteen ja tyytymättömyyteen tulee enemmän hajontaa. Pienten kuntien organisaatiot ovat pienempiä, jolloin sekä lähiesimiehenä että organisaation johtajana voi toimia periaatteessa sama ihminen.

Tyytyväisyyden ja tyytymättömyyden lähteitä pyrittiin kyselyssä jäljittämään tiedustelemalla vastaajilta, miten hyvin erilaiset väittämät kuvaavat heidän organisaatioidensa toimintaa. Organisaation johdolla oli hyvä sosiaalityön asiantuntemus vain reilun kymmenen prosentin (12,9 %) mielestä, sen sijaan lähiesimiehen sosiaalityön asiantuntemuksen arvioi erittäin hy-

väksi 31,3 % vastaajista. Vain 6,3 % vastaajista oli sitä mieltä, että lähiesimies pitäytyy liiaksi laeissa ja ohjeissa. Huomattavasti enemmän (16,4 %) oli niitä vastaajia, joiden mielestä organisaatiossa pidetään taloutta tärkeimpänä. Kirjattavia suoritteita pidettiin organisaatioissa tärkeimpänä noin joka kymmenennen (9,9 %) vastaajan mielestä. Jaksamista taas pidettiin tärkeänä vain harvoissa organisaatioissa, sillä vain 8,9 % vastaajia katsoi että tämä väittämä kuvaa erittäin hyvin heidän organisaationsa toimintaa. Toisaalta, melko hyvin väittämä kuvasi organisaatiota yli 40 prosentin mielestä, eli tasan puolet katsoi että väittämä kuvaa kuitenkin jollain tavalla positiivisesti heidän organisaationsa toimintaa. Ammatillisen osaamisen arviointi on ilmeisesti sosiaalialan organisaatioissa vielä jossain määrin harvinaista, sillä vain 7,3 % vastaajista piti tätä väittämää erittäin sopivana.

Tämän kysymyspatterin valossa voimavaroista huolehtiminen on organisaatioissa eniten huolenaihetta tuottava asia, sillä vain 4,5 % oli sitä mieltä, että se kuvaa organisaation toimintaa erittäin hyvin. 12,6 % katsoi, ettei väite sovi organisaatioon ollenkaan ja peräti 47,6 % katsoi sen sopivan melko huonosti, eli enemmän tai vähemmän parannettavaa voimavarojen riittävydestä huolehtimisessa näki 60,2 % vastaajista. Tämän väittämän kohdalla negatiivisia vastauksia on ehdottomasti kaikkein eniten.

Erikokoisten kuntien tarkastelussa pienissä kunnissa pidettiin lähiesimiehen sosiaalialan asiantuntemusta selvästi heikompana kuin suuremmissa kunnissa, joka oletettavasti johtuu työpaikkakokojen pienuudesta. Pienissä työpaikoissa ei välttämättä ole sosiaalityön lähiesimiestä, vaan esimies voi edustaa esimerkiksi kunnan yleishallintoa. Näissä myös lähiesimiehen katsottiin pitäytyvän liiaksi laeissa ja ohjeissa jossain määrin enemmän kuin kaupungeissa. Kuusikkokaupungeissa oli selvästi eniten niitä vastaajia, joiden mielestä kirjattavia suoritteita pidettiin organisaatiossa tärkeimpänä. Pienimmissä kunnissa taas vastaajien mielestä kiinnitettiin suuria kuntia ja kaupunkeja paremmin huomiota voimavarojen riittävyyteen.

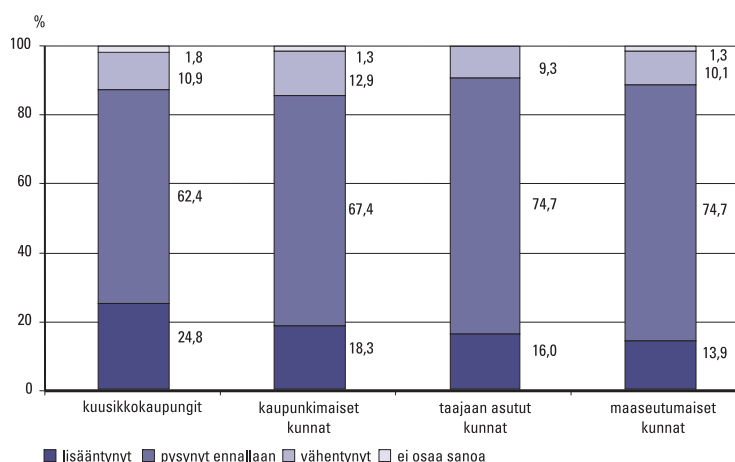
Eri työpaikoista taas kouluissa ja terveydenhuollossa katsottiin johdolla olevan huomattavasti vähemmän sosiaalityön asiantuntemusta kuin muualla, mutta lähiesimiehellä niissä puuttui sosiaalityön asiantuntemusta vain vähän enemmän kuin muualla. Sosiaalitoimistoissa oli suhteellisesti eniten niitä vastaajia, joiden mielestä lähiesimies pitäytyy liiaksi laeissa ja ohjeissa vaikka toisaalta sosiaalitoimistojen työtä varmaankin säädellään eniten erilaisin laein ja ohjein. Samoin sosiaalitoimistoista löytyi eniten niitä vastaajia, joiden mielestä työssä tuijotetaan liiaksi kirjattaviin suoritteisiin, vaikka myös terveydenhuollossa sekä perheneuvoloissa ja A-klinikoilla tämän asian suhteen oltiin hyvin kriittisiä. Jaksamiseen kiinnitettiin vähiten huomiota sosiaalitoimistoissa ja terveydenhuollon organisaatioissa, ja sosiaalitoimistoissa myös ammatillisen arvioinnin osuus oli muita työpaikkoja

selvästi vähäisempi. Ja edelleen, sosiaalitoimistoissa kannettiin vastaajien mukaan vähiten huolta voimavarojen riittävyydestä. Selvästi parhaiten voimavarojen riittävyydestä huolehdittiin vastaajien mielestä laitoksissa ja palveluyksiköissä sekä muissa työpaikoissa.

3.2 Sosiaalityöntekijöiden määrän kehittyminen

Sosiaalityön tärkein voimavara on epäilemättä sosiaalityöntekijät itse. Tämän takia lomakkeessa kartoitettiin myös sitä, miten sosiaalityöntekijöiden määrä on kehittynyt vastaajien työpaikoissa.

Kuvio 25. Sosiaalityöntekijöiden määrän kehitys erikokoisissa kunnissa, N=543.

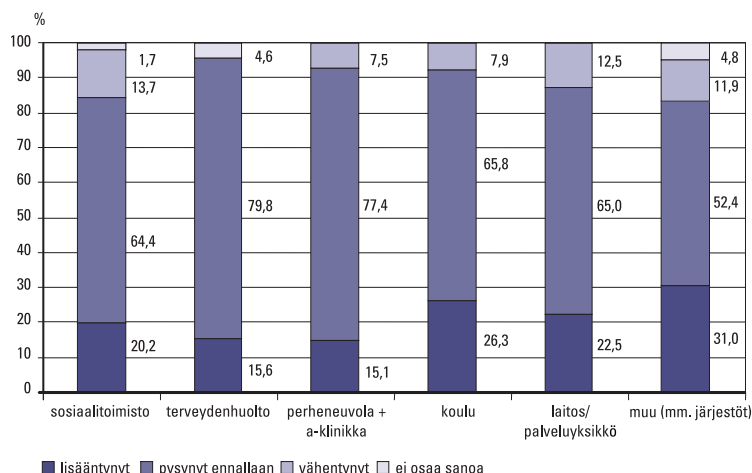


Kuten kuviosta 25 nähdään, mitä isompaan kuntakokoon siirrytään, sitä enemmän sosiaalityöntekijöiden määrä on lisääntynyt. Tämä tarkoittaa sitä, että pienemmissä kunnissa määrä on lähinnä pysynyt ennallaan, sillä vähentymistä on tapahtunut kaikissa kunnissa kutakuinkin saman verran, joskin kaupunkimaisissa kunnissa sosiaalityöntekijöiden määrä on vähentynyt hieman enemmän kuin muualla.

Vertailun vuoksi vuonna 1998 (Marjamäki ym. 1998, 34) sosiaalityöntekijöiden määrän arvioitiin vähentyneen 19 prosentissa kunnista ja pysyneen ennallaan 67 prosentissa kunnista, joskin nämä luvut perustuivat kuntien (sosiaalijohdon) suorittamaan arvioon. Tämän kyselyn perusteella näyttäisi

siis siltä, että sosiaalityöntekijöiden vähentyminen on ollut laskusuunnassa, mutta lisääntyminen näyttää keskittyneen isompiin kuntiin. Itse asiassa, mitä pienempään kuntakokoon siirrytään, sitä vähemmän sosiaalityöntekijöiden määrä on lisääntynyt, mutta tämä luultavasti vastaa yleistä väestönkehitystä.

Kuvio 26. Sosiaalityöntekijöiden määrän kehitys eri työpaikoissa, N=574. .



Kuvio 26 taas kertoo sosiaalityöntekijöiden määrän kehityksestä eri työpaikoissa. Määrä on lisääntynyt erityisesti muissa työpaikoissa, mutta myös kouluihin näyttää syntyneen lisää sosiaalityöntekijöiden työpaikkoja. Osassa sosiaalitoimistoista, laitoksista ja palveluyksiköistäkin työntekijämäärissä on tapahtunut lisääntymistä, mutta näissä on myös eniten niitä paikkoja joissa sosiaalityöntekijöiden määrä on vähentynyt. Tämä luultavasti johtuu siitä, että näistä työpaikoista suuri osa sijaitsee nimenomaan maaseutumaisissa kunnissa.

Maantieteellisesti tarkasteluna eniten sellaisia työpaikkoja, joissa sosiaalityöntekijöiden määrä on vähentynyt, on Itä-Suomen sosiaalialan osaamiskeskuksen (20,0 %) ja Sosiaalitaidon (18,9 %) alueilla. Eniten sellaisia työpaikkoja, joissa sosiaalityöntekijöiden määrä on kasvanut, on taas Pikassoksen (34,0 %), Verson (23,8 %) ja Posken (20,0 %) alueilla. Kasvua on tapahtunut myös Varsinais-Suomessa (19,5 %) ja Pääkaupunkiseudun sosiaalialan osaamiskeskuksen (19,1 %) alueella. Selvimmin sosiaalityöntekijämäärät ovat pysyneet ennallaan Kosken (88,9 %) ja Sonet Botnian (80,4 %) alueilla.

3.3 Sosiaalityön tarjoamien palvelujen laatu

Kaikki edellä mainitut tekijät oletettavasti kumuloituvat siinä, miten laadukkaita palveluja sosiaalityössä pystytään tarjoamaan kansalaisille. Työpaikkansa tarjoaman palvelun laatua piti erittäin korkeatasoisena 10,1 % vastaajista. Suhteellisen heikoksi se arvioi 1,4 % vastaajista, ja ylivoimaisesti suurin osa (60,5 %) piti sitä suhteellisen korkealaatuisena. Kuusikkokaupungeista löytyi eniten niitä vastaajia, joiden mielestä palvelu on erittäin korkealaatuista (13,7 %) mutta myös niitä, joiden mielestä palvelu oli suhteellisen heikkoa. Eri työpaikoista palvelun laatu arviointiin erittäin korkeatasoiseksi useimmiten laitoksissa ja palveluyksiköissä (32,5 %), myös perheneuvolat ja A-klinikat (15,7 %) sekä terveydenhuollon työpaikat (13,2 %) pärjäsivät tässä vertailussa hyvin. Ainoana työpaikkana sosiaalitoimistoissa työskenteli sellaisia vastaajia, jotka arvioivat palvelun laadun suhteellisen heikoksi, ja siellä työskenteli myös muita työpaikkoja huomattavasti enemmän niitä, jotka pitivät palvelun laatua korkeintaan keskinkertaisena. Vastaajaan liittyvillä ominaisuuksilla (ikä, koulutus, pätevyys, kokemus) ei tässä vertailussa näyttäisi olevan merkitystä.

Toimivia asiakassuhteita taas katsoi pystyvänsä luomaan peräti 92,9 % vastaajista. Mahdollisuudet luoda toimivia asiakassuhteita näyttävät hie-man heikkenevän mitä suurempaan kuntakokoon siirrytään, maaseutumaisista kunnista (96,2 %) kuusikkokaupunkeihin (92,0 %), mutta erot ovat kohtuullisen pieniä. Työpaikoista huonoimmin toimivia asiakassuhteita syntyy terveydenhuollossa (87,7 %), parhaiten taas perheneuvoloissa ja A-klinikoilla (98,1 %), kouluissa (97,4 %) ja myös sosiaalitoimistoissa (94,0 %). Tässäkään vastaajien koulutuksella, pätevyydellä tai kokemuksella ei näyttäisi olevan suurta merkitystä.

Avokysymysten perusteella vastaajien mielestä erityisen laiminlyötyjä asiakasryhmiä ovat ylivoimaisesti yleisimmin päihde- tai mielenterveysongelmista tai näiden yhdistelmästä kärsivät. Päihdeongelmaisten kohdalla puutteet liittyivät niin palvelujen saamiseen ja riittävyteen, jatkohoitoon ja kuntoutuksen jälkeisen asumisen järjestämiseen kuin asiakkaiden motiivointiin ja sitouttamiseenkin. Mielenterveyskuntoutujien osalta puutteita koettiin paitsi palvelujen saatavuudessa, myös avohoidon, asumisen ja toimeentulon järjestämisessä. Yhteiskunnassa vallitsevat asenteet olivat näiden ryhmien kohdalla ongelmallisia, kuten pitkäaikaistyöttömienkin kohdalla. Päihdeongelmaisten kohdalla esiin nousivat myös jotkin erityisryhmät (mm. nuoret ja vanhukset), joille ei tunnu olevan sopivia palveluita. Lastensuojelussa suurimpana ongelmana näyttäisi olevan resurssien puute, joka haittaa

etenkin ennaltaehkäisevää työtä. Myös pula sijoituspaikoista, kasvatus- ja perheneuvolapalvelujen saatavuus, sijaisvanhempien tukeminen ja huostaanotettujen lasten vanhempien tukeminen nousivat esiin puutelistassa. Lapsiperheillä, jotka eivät vielä ole varsinaisesti lastensuojeluasiakkaita, ongelmana on erityisesti kotipalvelun puute. Eri viranomaisten välinen pallottelu ja selkeiden auttamiskeinojen puute vaivaavat monia asiakasryhmiä, mutta erityisesti moniongelmaisia asiakkaita. Määrärahojen puute näyttää estävän hyvinkin monien ja erilaisten asiakasryhmien auttamisen. Se ja työntekijöiden kiire näyttävät olevan suurimpia yksittäisiä syitä, jotka aiheuttavat ongelmia asiakastyössä. Huolta kannettiin myös mm. vanhusten ja nuorten osalta. Tähän huoleen liittyi myös näkemys uudenlaisten, mm. yhteisöllisten työotteiden tarpeellisuudesta.

Tämän kyselyn perusteella ei siis täysin yksiselitteisesti näytä siltä, että johtaminen olisi sosiaalityön suurimpia ongelmakohtia. Pikemminkin vastaajien mielestä lähiesimiehet näyttäisivät selviytyvän tehtävästään kohtuullisen hyvin, sen sijaan ylempi johto ei. Ilmeisesti vastaajat ovat tunnustaneet lähiesimiesten hankalan aseman työntekijöiden ja organisaation johdon välissä ja sen, minkä verran lähiesimiehet todellisuudessa voivat vaikuttaa organisaation huipulla tehtäviin, muun muassa resursseja koskeviin päätöksiin. Tosin tyytyväisyys on aina suhteellista: esimerkiksi Wickströmin ym. (2000) tutkimuksessa sosiaalityöntekijät olivat tutkituista ammattiryhmistä tyytymättömiimpiä työyksikön johtamistapaan. Psycon (2003, op.cit. Vataja & Julkunen 2005) tutkimuksessa johtamistapa erotti sosiaalitoimistoissa jyvät akanoista eli hyvät toimistot huonoista toimistoista. Konstikas sosiaalityö – kyselyssäkin näyttää siltä, että erityisesti sosiaalitoimistoissa johtamisessa on eniten toivomisen varaa. Kaikki organisaatioihin liittyvät tekijät liittyvät siihen, miten hyviä tai huonoja sosiaalipalveluja työntekijät kykenevät tarjoamaan asiakkailleen. Sosiaalitoimistot pärjäsivät tässäkin vertailussa hieman muita heikommin, vaikka kyse ei olekaan toimivien asiakassuhteiden luomisen vaikeuksista sen enempää kuin muualla. Toinen vahvasti esiin nouseva huolenaihe koskee maaseutumaisten kuntien organisaatioista, joissa tilanne näyttäisi monessa suhteessa heikommalta kuin suuremmissa kunnissa.

4 Kehittäminen ja kehittyminen sosiaalityössä

Työn kehittämiseen tähtäävät toimenpiteet ovat etenkin pienten työyhteisöjen arjessa satunnaisia. Työnohjausta käytetään laajasti, mutta siitä saatava hyöty on varsinkin sosiaalitoimistoissa kyseenalainen. Koulutuksiin osallistutaan runsaasti ja niitä myös toivotaan, mutta toivottujen koulutusten sisällöt ovat melko eriytymättömiä. Tutkimukseen suhtaudutaan pääosin myönteisesti, sosionomi (amk) – tutkinnon suorittaneet ovat tosin sen hyötyjen suhteen epäilevämpiä. Työkokemus, elämäkokemus ja ammatillinen peruskoulutus ovat vastaajien mielestä eniten heidän ammatillista kehitystään tukeneita elementtejä.

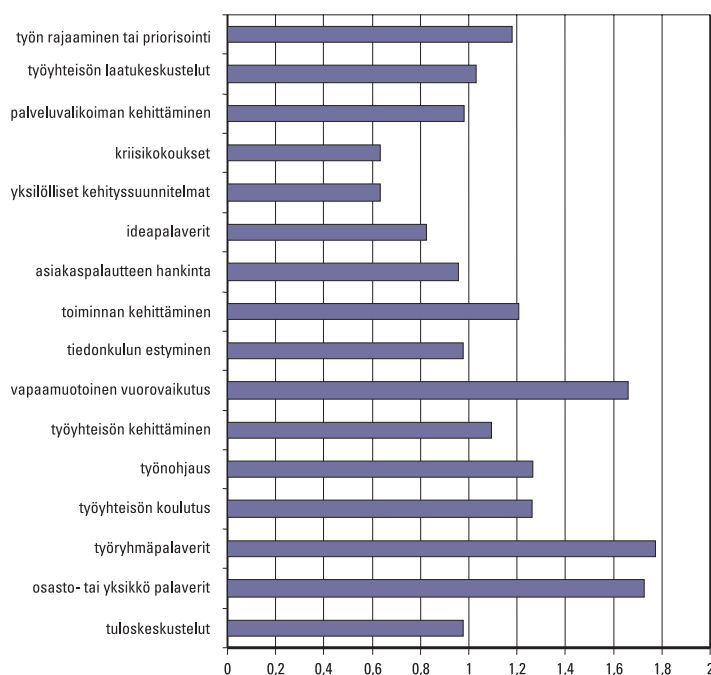
Johtaminen ja organisaatioiden toimintatavat muodostavat merkittävän osan sosiaalityön puitteista. Sosiaalityössä on kuitenkin käytössä monia muitakin asioita jotka tukevat arkityön tekemistä. Työyhteisöjen arjessa tapahtuu erilaisia kehittämiseen tähtääviä toimenpiteitä, ja sosiaalityöntekijöillä taas on mahdollisuus erilaisiin keinoihin ammatissaan kehittämisessä.

4.1 Kehittäminen työyhteisöjen arjessa

Erilaisten kehittämistoimenpiteiden roolia vastaajien arjessa on kuvattu kuviossa 25 asteikolla 2 – säännöllisesti, 1 – harvoin ja 0 – ei koskaan.

Erilaisista arjessa tapahtuvista asioista tuloskeskustelut näyttävät kohutuullisen harvinaisilta, sillä vain 26,8 % vastaajista käy niitä säännöllisesti ja 29,1 % ei milloinkaan. Osasto- tai yksikköpalavereita taas on säännöllisesti kolmella neljäsosalla vastaajista (75,7 %), työryhmäpalavereita jopa vieläkin useammin (80,3 %). Työyhteisön koulutus on enimmäkseen satunnaista (62,9 %), kun taas työnohjaus on hieman yleisempää: puolella vastaajista (51,2 %) se kuuluu säännöllisesti työyhteisön arkeen. Toisaalta, noin neljäsosalla vastaajista työnohjausta ei ole ollenkaan.

Kuvio 27. Kehittämistoimenpiteet työyhteisöjen arjessa keskiarvojen mukaan, $N=569$.



Työyhteisön kehittäminen on säännöllistä neljäsosalla vastaajista (25,1 %), kun hieman yli viidellatoista prosentilla sitä ei ole ollenkaan. Vapaamuotoista vuorovaikutusta työpaikoilla harrastetaan jokseenkin säännöllisesti (68,8 %), kun taas tiedonkulun estyminen on enimmäkseen satunnaista (73,5 %). Toiminnan kehittäminen on säännöllistä vain vajaalla kolmas-

osalla (29,5 %), enimmäkseen se on satunnaista (61,9 %). Vielä harvinaisempaa on asiakaspalautteen hankinta: säännöllisesti sitä kerätään vajaassa viidenneksessä työpaikoista (18,5 %), kun vajaassa neljänneksessä sitä ei kerätä ollenkaan (22,9 %). Ideapalaveritkaan eivät kuulu työpaikkojen arkeen, sillä vain 10,6 % ilmoittaa niitä olevan säännöllisesti ja 28,2 % ei koskaan. Melkein puolet (48,1 %) vastaajista ilmoittaa, että työpaikalla ei tehdä koskaan yksilöllisiä kehityssuunnitelmia. Kriisikokouksia ei tarvita tai oikeastaan ei järjestetä koskaan 39,9 % prosentissa vastaajien työpaikoista. Palveluvalikoiman kehittäminen on enimmäkseen satunnaista (59,5 %), joskin 19,3 % kehittää sitä säännöllisesti. Työyhteisön laatukseskusteluja käydään säännöllisesti noin neljäsosassa (23,1 %) vastaajien työpaikoista, työn rajaaminen tai priorisointi taas on säännöllistä arkea melkein kolmasosalla (30,8 %).

Kun tarkastellaan näitä kehittämisen elementtejä kuntakoon mukaan, on selvästi havaittava trendi että mitä isommasta kunnasta on kyse, sen säännöllisemmin nämä kehittämisen muodot ovat läsnä työpaikkojen arjessa. Ainoastaan vapaamuotoista vuorovaikutusta esiintyy kaikenkokoisissa kunnissa lähes yhtä paljon. Joltain osin pienimpien, maaseutumaisten kuntien kehittäminen on jopa huolestuttavan vähäistä muihin verrattuna. Esimerkiksi asiakaspalautteen suhteen 39 % maaseutumaisten kuntien vastaajista ilmoittaa, että sitä ei kerätä ollenkaan. Työn rajaamisen suhteen ero on harvinaisen selvä: kun kuusikkokunnissa 40,4 % vastaajista tekee sitä säännöllisesti, maaseudulla vastaava osuus on vain 10,3 %. Yksikön kehittämistä ei maaseudulla tapahdu ollenkaan 62,3 % vastaajien mielestä. Työnohjausta saa säännöllisesti maaseutumaisissa kunnissa ainoastaan 24,7 % vastaajista ja 48,1 % vastaajista ilmoittaa, että sitä ei tapahdu koskaan.

Työpaikkojen mukaan tarkasteltuna on havaittavissa yhtä selkeä trendi. Vapaamuotoinen vuorovaikutus on yhtä yleistä kaikissa työpaikoissa, mutta erilaisten kehittämismuotojen suhteen kaikkein säännöllisintä aktiviteettia on ehdottomasti perheneuvoloissa ja A-klinikoilla sekä laitoksissa ja palveluyksiköissä. Kaikkein vähiten kehittämistä näiden asioiden suhteen tapahtuu sosiaalitoimistoissa ja joiltain osin kouluissa, jotka erottuvat selvästi omaksi ryhmäkseen.

Vapaamuotoisen vuorovaikutuksen kiitettävä osuus on hyvin merkittävä tekijä työhyvinvoinnin ja työviihtyvyyden kannalta, kuten useissa tutkimuksissa on todettu (Vataja & Julkunen 2004). Huono ilmapiiri tai vapaamuotoisen vuorovaikutuksen puute aiheuttaa sen, että työtovereilta ja kollegoilta ei saada sitä tukea jota voidaan pitää sosiaalityön tekemisen välttämättömänä edellytyksenä. On selvää, että pienet, yhden tai muutaman sosiaalityöntekijän työpaikat ovat tässä muita heikommassa asemassa, mikä

varmaan heijastuu siinä että maaseutumaiset kunnat ja toisaalta sosiaalitoimistot ja koulut, jotka ovat maaseutumaisten kuntien suurimpia työllistäjiä, jäävät monissa tässä raportissa tehdyissä vertailuissa hännille. Mitä ilmeisimmin näiden työpaikkojen kehittämiseen sekä työn ja rakenteiden osalta tulisi kiinnittää jatkossa merkittävästi nykyistä enemmän huomiota.

4.2 Työnohjaus

Kuten edellä todettiin, noin puolet vastaajista osallistui työnohjaukseen. Viimeisen 12 kuukauden aikana vastaajista 41,2 % oli osallistunut työnohjaukseen. 21,8 % oli osallistunut useampaan työnohjaukseen samanaikaisesti. Vertailun vuoksi vuonna 1998 (Marjamäki ym. 1998, 11) 46 % vastaajista osallistui tai ainakin heillä oli mahdollisuus osallistua työnohjaukseen säännöllisesti. Kolmasosalla vastaajista ei tuolloin sellaista mahdollisuutta ollut, vaikka tarvettakin olisi ilmennyt.

Enimmäkseen (73,6 %) Konstikas sosiaalityö – kyselyyn vastanneiden saama ohjaus oli ryhmätyönohjausta ja ryhmät olivat yhtä usein pelkästään sosiaalityöntekijöistä koostuvia kuin moniammatillisiakin. Työnohjauksen kustannuksista vastasi lähes poikkeuksetta (92,4 %) työnantaja. Työnohjauksen kestoksi oli useimmiten sovittu yksi (36,8 %) tai kaksi (31,4 %) vuotta, ja useimmiten se oli säännöllistä (85,8 %). Säännölliset työnohjaustapaamiset tapahtuivat kolmen (23,5 %) tai neljän (48,9 %) viikon välein, satunnainen ohjaus taas useimmiten kuusi kertaa vuodessa tai harvemmin (76,4 %). On tietenkin kyseenalaista, voiko näin harvatahtista työnohjausta pitää enää työnohjauksena ollenkaan. Työnohjausistunnot kestivät tavallisimmin 90 minuuttia (52,9 %) tai 120 minuuttia (20,8 %) kerrallaan. Ohjaajista 89,7 % ei kuulunut samaan organisaatioon kuin ohjattavansa ja ohjaajana toimi useammin jonkin muun ammattialan edustaja (59,9 %) kuin sosiaalityöntekijä (34,3 %). Yleisimmin työnohjaajan peruskoulutuksena oli psykologi, yleisiä olivat myös psykiatrin tai erikoissairaanhoidajan koulutukset ja näiden lisäksi huomattavan usein työnohjaajan peruskoulutukseksi ilmoitettiin psykoterapeutti. Työnohjaajakoulutus oli suurimmalla osalla ohjaajista (81,5 %).

Työnohjaajan käyttämän viitekehyksen tunnistaminen näytti vaikealta, sillä vain kolmasosa vastaajista oli sitä mieltä, että työnohjaaja työskenteli jonkin tunnistettavan viitekehyksen avulla. Yhtä paljon oli niitä vastaajia, joiden mielestä viitekehystä ei ollut tai jotka eivät osanneet arvioida asiaa. Tunnistetuissa viitekehyksissä painottuivat kohtuullisen tasaisesti psykodynaaminen viitekehys, ratkaisukeskeinen työskentelyote ja perheterapian viitekehys. Kaikilla kolmella teoreettisella orientaatiolla oli yhtä suuri osuus

ja yhteensä ne muodostivat noin kolme neljäsosaa mainituista viitekehystistä. Pienempiä osuuksia oli mm. kognitiivisella teoriapohjalla ja erilaisilla luoviin menetelmiin pohjautuvilla lähestymistavoilla.

Työnohjauksen puitteet näyttävät siis hyvin yhtenäisiltä. Hieman enemmän hajontaa syntyi sen suhteen, mitä ohjattavat ohjauksesta saivat. 66,4 % vastaajista ilmoitti, että ohjauksessa on käsitelty asioita, joita he olivat toivoneetkin siellä käsiteltävän. Niitä vastaajia, joiden mielestä ohjaus oli vastannut hyvin heidän odotuksiaan, oli lähes saman verran (59,3 %). Sen sijaan vain vajaa kolmasosa (31,8 %) oli voinut käyttää saamansa ohjausta arkityössään erittäin paljon ja noin puolet (50,4 %) jonkin verran. Tästä huolimatta työnohjaukseen oltiin pääosin tyytyväisiä, ja kouluarvosanaksi saamalleen ohjaukselle vastaajat antoivat yleisimmin 9 (40,1 %) tai 8 (29,8 %). Niinpä vastaajista 71,4 % pitikin työnohjausta välttämättömänä sosiaalityöntekijän ammatissa toimiville. Ilmeisesti ohjauksella koetaan olevan sellaisia myönteisiä vaikutuksia, jotka eivät suoranaisesti vaikuta arkityöhön. Vastaajien saamassa ohjauksessa on käsitelty erityisen paljon työn rajaamista, oikeiden ratkaisujen ja toimintatapojen löytämistä asiakastyössä, tuen saamista ja jaksamisen tukemista sekä stressin ja loppuun palamisen torjuntaa. Silmiinpistävän vähän työnohjauksissa ovat olleet esillä omien koulutustarpeiden tunnistaminen, työn tehokkuuden ja laadun parantaminen, sosiaalityön tutkimus ja arviointi sekä käytännön osaamisen ja teoria-tiedon integrointi.

Kuten jo edellä todettiin, maaseutumaisissa kunnissa työnohjaukseen osallistutaan huomattavasti vähemmän kuin isommissa kunnissa. Maaseutumaisissa kunnissa työnohjausryhmät ovat myös huomattavasti harvemmin moniammatillisia, mikä tietenkin selittyy työpaikkarakenteella. Siinä, miten ohjaus on vastannut odotuksia tai onko siellä käsitelty asioita joita on toivottu käsiteltävän, ei erikokoisten kuntien välillä ole eroja. Ohjaukselle annetuissa kouluarvosanoissa kiinnittää huomiota se, että taajaan asutuissa kunnissa näyttää olevan huomattavasti enemmän hajontaa kuin muissa kunnissa, keskimäärän arvosanan jäädessä vähän huonommaksi kuin muualla. Maaseutumaisissa kunnissa ja jossain määrin myös taajaan asutuissa kunnissa työnohjauksesta on ollut enemmän hyötyä arkityölle kuin kaupungeissa. Maaseutumaisissa kunnissa ja taajaan asutuissa kunnissa ohjaajat olivat useammin sosiaalityöntekijöitä kuin muualla ja maaseudulla ohjaajien viitekehys näytti myös jäävän jossain määrin hämärämmäksi kuin muualla. Työnohjauksessa esillä olleista erilaisista teemoista erot syntyvät pääosin akselille maaseutumaiset kunnat – muut kunnat: maaseutumaisissa kunnissa on muita kuntia enemmän käsitelty tuen saamista ja jaksamisen tukemista sekä oikeiden toimintatapojen ja ratkaisujen löytämistä asiakastyössä ja ammatti-identiteetin kehittämistä. Muita kuntia vähemmän esillä ovat olleet

työn rajaaminen ja oman työn kehittäminen. Tästä väistämätön lopputulos on se, että maaseutumaisten kuntien vastaajista vain 59,5 % pitää työnhajausta välttämättömänä sosiaalityöntekijöille, kun muualla luku ylittää hyvinkin seitsemänkymmentä prosenttia.

Syntymävuosikymmenen mukaan tarkasteluna näyttää siltä, että mitä nuoremasta ikäryhmästä on kysymys, sitä enemmän työnhajaukseen osallistutaan. Nuorimman ikäryhmän saamassa työnhajauksessa ryhmä koostuu muita huomattavasti useammin vain sosiaalityöntekijöistä. Nuorimmassa ikäryhmässä vastaajat ovat kuitenkin huomattavasti muita ikäryhmiä useammin sitä mieltä, että ohjauksessa on käsitelty asioita joita he ovat toivoneet käsiteltäväksi tai että ohjaus on vastannut hyvin odotuksia. Samoin he kokivat muita ikäryhmiä vähemmän hyötynensä ohjauksesta. Eri teemoja tarkasteltaessa nuorimmassa ikäryhmässä melkein kaikkia lueltuja teemoja on käsitelty vähemmän kuin muiden ikäryhmien saamassa työnhajauksessa: ainoastaan oikeiden ratkaisujen ja toimintatapojen löytäminen asiakastyössä, oikeissa tehtävissä pitäytyminen, työn rajaaminen ja sosiaalityön arviointi ja tutkimus olivat nuorimmassa ikäryhmässä yhtä paljon tai vähän esillä kuin muissakin ikäryhmissä. Tässä valossa on jossain määrin erikoista, että nuorimmassa ikäryhmässä työnhajausta pidettiin kuitenkin kaikkein tärkeimpänä sosiaalityöntekijöille: 1970-luvulla syntyneistä 76,6 % näki sen välttämättömäksi, kun vanhimmassa ikäryhmässä vastaava luku oli enää 65,2 %.

Osin tämä nuorimman ikäryhmän lievästi muita negatiivisempi kokemus työnhajauksesta saattaa selittyä eri työpaikkojen ikärakenteella. Vähiten työnhajaukseen osallistuttiin kouluissa, laitoksissa ja palveluyksiköissä sekä sosiaalitoimistoissa, eniten taas perheneuvoloissa ja A-klinikoilla joissa peräti 94,4 % vastaajista osallistui ohjaukseen. Perheneuvoloissa ja A-klinikoilla ryhmät olivat lähes poikkeuksetta moniammatillisia, eniten pelkästään sosiaalityöntekijöistä koostuvia ryhmiä kokoontui sosiaalitoimistoissa. Perheneuvoloissa ja A-klinikoilla ohjauksessa myös käsiteltiin eniten toivottuja asioita, ja se vastasi parhaiten odotuksia. Sosiaalitoimistoissa nämä asiat koettiin vähiten positiivisina. Sosiaalitoimistoissa työskentelevät vastaajat myös antoivat saamalleen työnhajaukselle eniten huonoja arvosanoja. Tämä varmaan on sidoksissa siihen, että sosiaalitoimistoissa koettiin työnhajauksesta olleen vähiten hyötyä arkityössä.

Sosiaalitoimistot poikkesivat muista työpaikoista myös siinä, että niissä työnhajajilla oli muita huomattavasti useammin sosiaalityöntekijän koulutus, ja ohjaajan viitekehysten hahmottaminen oli huomattavasti hankalampaa. Perheneuvoloissa ja A-klinikoilla käsiteltiin muita työpaikkoja enemmän työryhmän toimintaan liittyviä teemoja, mutta myös asiakastaitojen oppimista, oikeiden ratkaisujen ja toimintatapojen löytämistä asiakastyössä

ja käytännön ja teorian integrointia. Kaksi viimeksi mainittua olivat muita runsaammin esillä myös terveydenhuollossa, jossa lisäksi käsiteltiin omien sokeiden kohtien tunnistamista ja omia koulutustarpeita sekä laadun parantamista enemmän kuin muualla. Perheneuvoloissa ja A-klinikoilla työnohjaus kohdistui muita vähemmän stressin ja loppuun palamisen ehkäisyyn. Sosiaalitoimistoissa käsiteltiin muita vähemmän tunteiden liittämistä osaksi osaamista, oikeiden ratkaisujen ja toimintatapojen löytämistä asiakastyössä, laadun parantamista, oman työn kehittämistä ja käytännön ja teorian integrointia sekä asiakastyössä tarvittavien taitojen oppimista. Asiakastyötaidot saivat muita työpaikkoja vähemmän huomiota osakseen myös kouluissa sekä laitoksissa ja palveluyksiköissä, samoin kuin käytännön ja teorian integrointi. Sosiaalitoimistoissa kiinnitettiin hieman muita työpaikkoja enemmän huomiota tuen saamiseen jaksamisen tukemiseen. Tämän valossa ei ole erikoista, että perheneuvoloissa ja A-klinikoilla peräti 98,1 % vastaajista piti työnohjausta välttämättömänä sosiaalityöntekijöille.

Se, mitä edellä todettiin nuorimpaan ikäryhmään kuuluvista vastaajista, kertautuu luonnollisesti tarkasteltaessa työnohjausta koskevia mielipiteitä työkokemuksen pituuden mukaan. Vähiten sosiaalialan kokemusta omaavissa oli vähiten niitä, joiden mielestä ohjauksessa on käsitelty toivottuja asioita, joiden mielestä se on vastannut hyvin odotuksia ja jotka ovat voineet hyödyntää saamaansa ohjausta arkityössään. Tämä viittaa olettavasti siihen, että hyötyäkseen työnohjauksesta ohjattavalla tulee olla jo jonkin verran kokemusta ammatissaan, ja työnohjausta pitää oppia hyödyntämään.

Työnohjauksen tutkimus on ollut sen vakiintuneeseen asemaan ja suhteellisen laajaan hyödyntämiseen nähden hämmästyttävän vähäistä. Niinpä suomalaisen sosiaalityön kontekstista ei ole löydettävissä tutkimuksia, joihin tätä kyselymateriaalia voitaisiin peilata. Ruotsissa on tutkittu työnohjausta 1990-luvun lopussa laajasti. Erityisesti työnohjaajien koulutusta käsittelevässä tutkimuksessa todettiin, että työnohjaajien koulutus on vahvasti psykoanalyttisesti ja psykodynaamisesti orientoitunutta, jonka seurauksena ohjaus on lähinnä ohjattavien henkilökohtaisen ja ammatillisen kasvun tukemista. Tutkimuksen mukaan onkin syytä epäillä sitä, sopivatko terapeuttisesti painottuvat työnohjaajakoulutukset jatkokoulutuksiksi vakavasti syrjäytyneiden asiakkaiden kanssa työskenteleville kunnallisten sosiaalitoimistojen työntekijöille. (Egelund 1999.) Myös tämän kyselyn perusteella näyttää siltä, että terapeuttisemmin orientoituneet perheneuvoloiden ja A-klinikoiden työntekijät kykenevät hyödyntämään saamaansa työnohjausta arkityössä huomattavasti enemmän kuin muiden toimintaympäristöjen työntekijät.

Jonkinasteiseen huolestumiseen antaa aihetta myös se, että tässä(kin) maaseutumaisten kuntien vastaajat jäävät suuremmissa kunnissa työskenteleviä kollegoitaan vähäosaisemmiksi. Vaikka harvaanasutuilla seuduilla työnohjauksen järjestäminen on monella tavalla ongelmallista ja sitä on pyritty edistämään esimerkiksi Stakesin eKonsultaatiohankkeella, ei verkossa tapahtuva vuorovaikutus koskaan voi täysin korvata kasvokkaista vuorovaikutusta, etenkin jos siihen ei ole mahdollisuutta myöskään kollegoiden kanssa. Sekä vertaistuen että professionaalisen tuen järjestäminen näiden kuntien ja työpaikkojen vastaajille on ehdottomasti suuremman huomion arvoista tulevaisuuden sosiaalialan kehittämisponnistuksissa.

Myös työnohjauksen sisällöllisessä puolessa on mitä ilmeisimmin kehittämisen tarvetta. Vatajan ja Julkusen (2004) mukaan sosiaalityöntekijät kaipaavat vuoropuhelua ja yhteisten kokemusten jakamista erillisellä foorumilla, joiden kautta olisi mahdollista jakaa yhteisiä havaintoja, onnistumisen kokemuksia sekä luoda yksittäisiä kuntia ja sosiaalitoimistoja yhdistäviä kanavia. Kyse on siis oppivien verkostojen kehittämisestä, joka yleensä edellyttää myös oppimista edistävien fasilitoijien hyödyntämistä (Arnkil ym. 2004). Väkisin tulee mieleen, että jalostamalla työnohjausta terapeutisesta orientaatiosta kohti selkeämmin arkityöhön tarttuvaa ammatillista kehittymistä voitaisiin vastata nimenomaan tämänkaltaisiin haasteisiin.

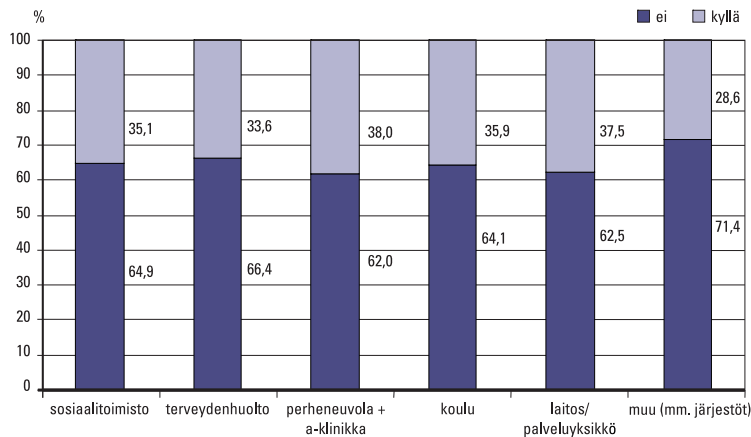
4.3 Täydennyskoulutus

Sosiaalityössä puhutaan nykyisin paljon osaamisesta ja osaamisen kehittämisestä, ja täydennyskoulutukset ovat luonnollisesti merkittävä osa tätä jaalostumisen prosessia.

Kolmasosa (34,8 %) vastaajista ilmoitti opiskelevansa vastaushetkellä jotain. Tärkein yksittäinen syy koulutuksiin osallistumattomuuteen oli sopivien koulutusten puute. Myös ajan ja jaksamisen puute ehkäisivät koulutuksiin osallistumista. Sen sijaan työnantajan tarjoaman rahoituksen puute oli esteenä erittäin harvoin. Organisaatiot ilmeisesti tukevat kohtuullisen hyvin koulutuksiin osallistumista, sillä kovin suureksi esteeksi ei muodostunut myöskään esimieheltä osallistumiseen saatavan tuen puuttuminen. Sijaisilta näyttäivät koulutusmahdollisuudet pitkälti puuttuvan. Osa vastaajista ilmoitti työskennelleensä sosiaalityöntekijänä vasta niin vähän aikaa että täydennyskoulutukseen osallistuminen ei ollut ajankohtaista. Se, millaista koulutusta toivottaisiin, vaihtelee näin suuressa vastaajajoukossa aika tavalla, mutta selkeimmin lisäkoulutusta kaivattiin työmenetelmiin liittyen. Suurin osa koulutustoiveista oli ilmaistu hyvin ympäripyöreästi

sektorin tai asiakasryhmän mukaan, esimerkiksi ”lastensuojeluun liittyviä”. Lastensuojeluun liittyvät koulutukset olivat monen vastaajan toivelistalla, samoin lainsäädäntöön liittyviä koulutuksia toivottiin runsaasti. Psyko- ja perheterapiakoulutuksiin löytyy paljon halukkuutta, samoin kuin työnohjaajakoulutuksiin.

Kuvio 28. Osallistuminen koulutuksiin eri työpaikoissa, N=569.



Kuten kuvio 28 kertoo, eri työpaikkojen välillä ei ole suuriakaan eroja sen suhteen, miten paljon niissä osallistutaan koulutuksiin. Sosiaalialalla hankitun kokemuksen mukaan vähiten koulutuksiin osallistuttiin niiden keskuudessa, joilla oli yli 25 vuoden kokemus mutta myös niiden keskuudessa, joille kokemusta oli kertynyt 10–15 vuotta. Asetuksen mukaisen pätevyyden omaavat osallistuivat koulutuksiin hieman epäpäteviä vähemmän, mutta tämä johtui siitä että epäpätevät suorittivat nimenomaan pätevöitymiseen tähtääviä tai kesken jääneitä opintojaan. On melko luonnollista, että vähiten koulutuksiin osallistuttiin vanhimmassa ikäryhmässä ja eniten taas nuorimmassa. Erikokoisten kuntien välillä ei ollut eroja koulutuksiin osallistumisessa.

Vastaajilta tiedusteltiin avokysymyksillä, mitä he opiskelevat juuri nyt ja mihin koulutuksiin he ovat viimeksi osallistuneet. Viimeksi mainittujen osalta heitä pyydettiin myös arvioimaan kouluarvosanoin koulutuksesta saamaansa hyötyä. Vastauksissa mainittiin runsaasti hyvin erilaisia koulutuksia, joista selvimmin erottuvat kesken olevien opintojen loppuun saattaminen sekä erilaiset terapiakoulutukset. Näiden lisäksi listalle mahtuu muun alan yliopistollisia loppututkintoja, työmenetelmäkoulutuksia, opettajan pedagogisia opintoja ja johtamiseen liittyviä tutkintoja sekä ”elämää, espanjaa ja luovaa kirjoittamista” – tyyppisiä harrastusluonteisia opintoja.

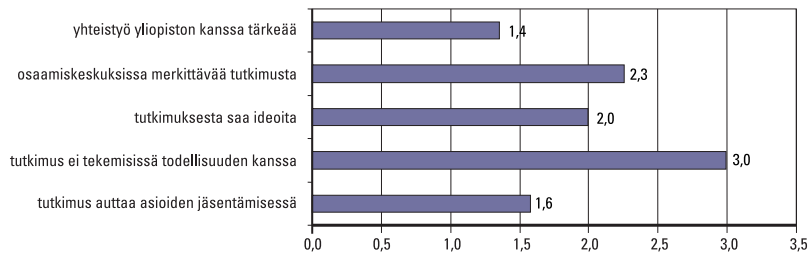
Viimeksi suoritettujen opintojen kohdalla kirjo oli vähintään yhtä laaja, päivän mittaisista seminaareista useamman vuoden terapia- ja työnohjaajakoulutuksiin. Kouluarvosanojen valossa koulutuksiin oltiin pääasiassa tyytyväisiä. Yleisimmät arvosanat olivat 8 – 9 luokkaa ja oli äärettömän harvinaista, että koulutukselle olisi annettu seitsemää huonompaa arvosanaa. Pääpiirteissään näyttää siltä, että pitkiin koulutuksiin oltiin jossain määrin tyytyväisempiä kuin lyhytkestoisempiin kursseihin tai päivän – parin mittaisiin seminaareihin. Samanlainen havainto tehtiin Eskelisen ym. (2002, op.cit. Vataja & Julkunen 2004) tutkimuksessa, jossa todettiin että lyhytkestoisessa täydennyskoulutuksessa tarjontaa on runsaasti, mutta työntekijät eivät ole hyötynneet koulutuksesta kuin jossain määrin. Se, että pitkäkestoinen koulutus voidaan katsoa huomattavasti muutaman päivän seminaareja tehokkaammaksi, ei tietenkään ole mikään yllätys. Mitä ilmeisemmin sosiaalityön täydennyskoulutuksen kehittämisessä tulisi tähdätä tällaisiin pidempikestoisiin ja laajempiin koulutuskokonaisuuksiin, joiden sisällön tulisi mahdollistaa erikoistuminen sosiaalialalla vaativampiin tehtäviin – siis edellyttäen, että toimenkuvia ja tehtävärakenteita pystytään uudistamaan siten, että tällaisen koulutuksen saaneille työntekijöille on myös sijoittumismahdollisuuksia ja tehtäviä, joissa he voivat koulutuksella hankkimaansa osaamista hyödyntää.

4.4 Tutkimus ja tiedonhankinta

Jo lähes kliseeksi on muodostunut väite, jonka mukaan sosiaalityöntekijät eivät lue tutkimuksia tai hyödynnä niitä työssään. Åke Bergmark ja Tommy Lundström (2002) kritisoivat artikkelissaan voimakkaasti ruotsalaisia sosiaalityöntekijöitä muun muassa siitä, että nuoremmat sosiaalityöntekijät suhtautuvat vähemmän aktiivisesti tiedonhankintaan kuin vanhemmat virkaveljensä. Kritiikki kohdistui myös siihen, että sosiaalityöntekijät eivät tunne alan tieteellisiä aikakausjulkaisuja, että organisaatiot eivät mitenkään kannusta aktiiviseen ja omaehtoiseen tiedonhankintaan ja lopulta siitä, että työntekijöiden asenteet muodostavat suurimman esteen aktiiviselle tiedon hankkimiselle ja sen hyödyntämiselle. Tässä tiedolla viitataan siis erityisesti tieteelliseen tietoon.

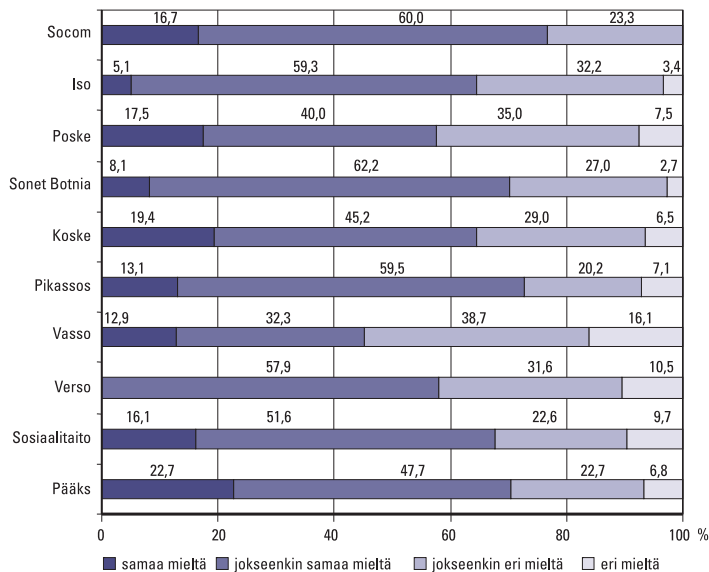
Tässä kyselyssä vastaajilta tiedusteltiin heidän mielipiteitään koskien tutkimuksen hyödyntämistä ja yliopistojen sekä sosiaalialan osaamiskeskusten toimintaa.

Kuvio 29. Vastaajien tutkimusta koskevien mielipiteiden keskiarvot, N=486.



Kysymyksen asteikko oli 1 – samaa mieltä ... 4 – eri mieltä. Kuten kuvista nähdään, yhteistyötä yliopiston kanssa pidetään tärkeänä. Samoin tutkimuksen katsotaan auttavan asioiden jäsentämisessä. Myös väittämän ”tutkimuksesta saa ideoita” kanssa ollaan jokseenkin samaa mieltä. Vain harvat ovat sitä mieltä, että tutkimus ei olisi tekemisissä todellisuuden kanssa. Osaamiskeskuksissa tehtävä tutkimus ja sen merkittävyys näyttää tässä vertailussa sijoittuvan kaikkein heikoimmin, joka saattaa johtua siitä että osaamiskeskusten toimintaa ei vielä ainakaan vuonna 2003 tunnettu tarpeeksi. Vertailun vuoksi asiaa kannattaa tutkia osaamiskeskusalueittain.

Kuvio 30. Osaamiskeskusten tekemää tutkimusta koskevat mielipiteet osaamiskeskuksittain, N=450.



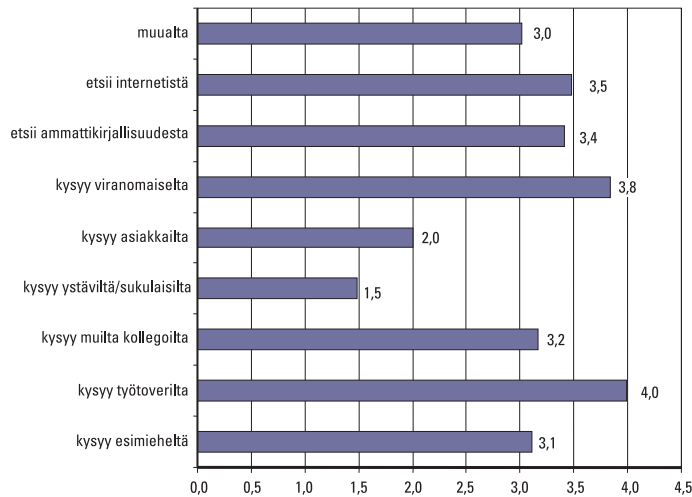
Eniten väitteen kanssa samaa mieltä olevia vastaajia työskentelee Pääkaupunkiseudun sosiaalialan osaamiskeskuksen alueella, myös Koske, Poske, Socom ja Sosiaalitaito erottuvat muista. Verson alueella taas yksikään vastaaja ei ole asiasta väitteen kanssa täysin samaa mieltä. Vastaavasti Socomin alueella asiasta kukaan ei ole täysin eri mieltä, ja selvästi eniten erimielisiä löytyy Vasson alueelta. Vasson alueella yli puolet vastaajista on asiasta jokseenkin tai täysin eri mieltä.

Kuntakoon mukaisessa tarkastelussa pistää silmään se, että maaseutu- maisissa kunnissa kaikkiin näihin väitteisiin suhtaudutaan muita kuntakokoja epäilevämmiin. Sama pätee ikäryhmien mukaisessa tarkastelussa nuorimpaan, 1970-luvulla syntyneiden ikäluokkaan. Kyseessä voi olla koulutuksen tulos, sillä tutkinnon mukaan tarkasteluna sosionomi (amk) - tutkinnon suorittaneet ovat selvästi epäilevämpiä tutkimuksen hyödyllisyyttä kohtaan kuin esimerkiksi sosiaalityössä maisteritutkinnon suorittaneet. Tosin kandidaattitasoisen tutkinnon suorittaneet ovat vielä näitäkin skeptisempiä. Tämän tarkastelun luotettavuutta heikentää se, että erilaisia tutkintoja on suuri määrä ja vastaukset hajoavat niin, että pienimmissä luokissa on vain muutama henkilö. Asetuksen mukaisen pätevyyden mukaan tarkasteltuna vastauksista muodostuu selkeämpi kuva: pätevyyden omaavat ovat kautta linjan positiivisempia tutkimuksia kohtaan kuin ne, joilla pätevyyttä ei ole. Samansuuntainen ero on luonnollisesti havaittavissa, kun asiaa tarkastellaan sosiaalialalla hankitun kokemuksen mukaan. Eri työpaikkojen väliset erot ovat vähäisiä, joskin sosiaalitoimistoissa ja joidenkin väitteiden osalta kouluissa sekä laitoksissa ja palveluyksiköissä tutkimukseen suhtaudutaan hieman epäilevämmiin. Eniten tutkimuksesta näyttäisi olevan hyötyä perheneuvoloissa, A-klinikoilla sekä terveydenhuollossa.

Vastaajia pyydettiin myös nimeämään tutkimuksia, jotka he olivat kokeineet erittäin hyödyllisiksi. Siihen nähden, että vastaajat suhtautuivat tutkimukseen voittopuolisen myönteisesti, vain harvat nimesivät tutkimuksen tai tutkimuksia, joista heille olisi arkityössä ollut erityisesti hyötyä. Parhaimmillaan tutkimuksista muistui mieleen vain tekijän nimi ja/tai aihepiiri, jota se käsitteli. Eniten listassa olivat esillä sosiaalityössä viime vuosina valmistuneet väitöskirjat, myös muutama pro gradu – tutkielma oli löytänyt tiensä vastaajien käsiin. Vaikuttaa siltä, että eniten mielenkiintoa ovat herättäneet nimenomaan lastensuojeluun liittyvät tutkimukset.

Vaikka suomalaiset sosiaalityöntekijät saavat tutkimuksen hyödyntämisen suhteen puhtaammat paperit kuin ruotsalaiset kollegansa, tutkimus on kuitenkin vain yksi monista tiedonhankintamenetelmistä. Vastaajia pyydettiin arvioimaan erilaisten mahdollisten tiedonhankintalähteiden merkitystä ja niiden käytön useutta.

Kuvio 31. Eri tiedonhankintakeinojen merkitys, N=571.



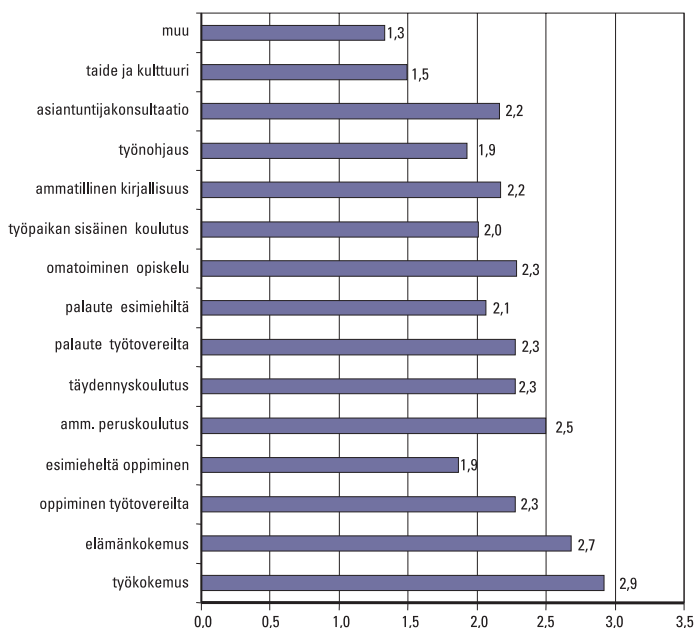
Tässä kysymyksessä vastausvaihtoehtojen asteikko oli 1 – ei koskaan ... 5 – usein. Useimmiten puuttuvaa tietoa etsitään työtovereilta tai muilta viranomaisilta, ja Internetin merkitys yltää jo ammattikirjallisuutta suuremmaksi. Esimiehet eivät tiedonlähteenä eroa muista kollegoista, ja listan häntäpäätä pitävät epäviralliset vuorovaikutuskanavat, ystävät ja sukulaiset, mutta myös asiakkaat kaikesta asiakaslähtöisyydestä huolimatta. Maaseutumaisten kuntien pienestä työpaikkakoosta johtuen niissä muita enemmän painottuivat tiedonhankintakeinoina esimiehet ja ammattikirjallisuus, työtoverit taas muita vähemmän. Nuorimmassa ikäryhmässä lähes kaikkia tiedonhankintakeinoja käytettiin muita ikäryhmiä suhteellisesti enemmän, ainoastaan ammattikirjallisuudesta 1970-luvulla syntyneet etsivät harvemmin tietoa kuin muut. Sama trendi kertaantuu kokemuksen ja asetuksen mukaisen pätevyyden mukaan tehdyissä ristiintaulukoinneissa, kun taas työpaikkojen väliset erot ovat vain satunnaisia.

Tiedonhankintatavoissa korostuu siis työtoverien ja heidän kanssaan jaettujen foorumien merkitys osaamisen kehittymisen kannalta, olivatpa nämä foorumit sitten vapaamuotoisia tai tavoitteellisia. Tällaisten foorumien kehittäminen on paitsi oppivien organisaatioiden luomisen välttämätön edellytys, myös sosiaalityön kehittämisen keskeisiä kysymyksiä. Kuten edellä on todettu, erityistä huomiota näissä ponnisteluissa kannattaa kiinnittää toisaalta sosiaalitoimistoissa ja toisaalta maaseutumaaisissa kunnissa tehtävään sosiaalityöhön.

4.5 Erilaisten ammatillista kehittymistä tukevien asioiden merkitys

Erilaisten tekijöiden merkitystä omalle ammatilliselle kehittämiselle vastaajat arvioivat seuraavasti:

Kuvio 32. Eri tekijöiden vaikutus ammatilliseen kehittymiseen keskiarvojen mukaan, N=569.



Kysymyksessä asteikko on 1 – ei lainkaan merkitystä, 2 – jonkin verran merkitystä ja 3 – suuri merkitys, eli mitä suurempi keskiarvo, sen suurempi merkitys kyseisellä asialla on ollut vastaajien ammatilliselle kehitykselle. Ehdottomasti suurimmaksi vastaajat katsovat työkokemuksen merkityksen: peräti 93,1 % vastaajista katsoo sillä olleen suurta merkitystä. Paljon tästä ei jää jälkeen elämäkokemus, ja ammatillinen koulutuskin sijoittuu vielä mitalisijoille. Listan häntäpäähän sijoittuvat ”muu” – kategorian lisäksi taide ja kulttuuri. Myös työnohjauksen ja esimiehiltä oppimisen merkitys ammatillisessa kehityksessä jää vähäiseksi. Esimiesten merkitys ammatillisessa kehittämisessä on ilmeisesti katsottava vähäiseksi, sillä esimiehiltä saatavan palautteen merkitys ei yllä paljoa suuremmaksi. Samoin työpaikkakoulutuksen merkitys häviää esim. omatoimiselle opiskelulle.

Jotta saataisiin paremmin esille erilaisten ammatilliseen kehittymiseen vaikuttavien tekijöiden yhteisvaikutus, tähän kysymykseen annetuista vastauksista² tehtiin pääkomponenttianalyysi.

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,635
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	285,087
	df	105
	Sig.	,000

Testisuureet kertovat, että matriisimme on sovelias pääkomponenttianalyysin pohjaksi. Kaiserin testin arvo on suurempi kuin 0,6, jota yleensä pidetään korrelaatiomatriisin kelpoisuuden rajana, ja Bartlettin sfäärisyystestin arvo on $p < 0.0001$ (Metsämuuronen 2003, 528). Seuraavassa taulukossa on esitetty muuttujien kommunaliteetit.

Communalities		
	Initial	Extraction
työkokemus	1,000	,486
elämäkokemus	1,000	,541
työtovereilta oppiminen	1,000	,659
esimiehiltä oppiminen	1,000	,532
amm peruskoulutus	1,000	,538
täydennyskoulutus	1,000	,580
palaute työtovereilta	1,000	,673
palaute esimiehiltä	1,000	,668
omatoiminen opiskelu	1,000	,549
työpaikan sisäinen koulutus	1,000	,398
ammatillinen kirjallisuus	1,000	,679
työnohjaus	1,000	,533
asiantuntijakonsultaatio	1,000	,627
taide ja kulttuuri	1,000	,656
muu	1,000	,751

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Kommunaliteetit asettuvat välille 0,398 – 0,751 eli ne ovat riittävän korkeita. Rotatoidussa komponenttimatriisissa erottuu kaikkiaan viisi pääkomponenttia, jotka yhdessä selittävät 59,13 % muuttujien yhteisvaihtelusta.

² Tässä analyysin pohjana on käytetty alkuperäistä matriisia, johon sisältyivät kaikki ruotsinkieliset vastanneet ja jossa vastaajien lukumäärä oli N=716. Koska tarkoituksena ei ole vertailla eri ryhmiä keskenään, vastaajajoukon epätasapainoisuudesta ei tässä ole haittaa.

Rotated Component Matrix ^a					
	Component				
	1	2	3	4	5
työkokemus	,339				,564
elämäkokemus	,623				
työtovereilta oppiminen		-,321	,710		
esimieheltä oppiminen			,652		
amm peruskoulutus		,684			
täydennyskoulutus	,488	,346	,458		
palaute työtovereilta				,809	
palaute esimiehiltä				,764	
omatoiminen opiskelu		,482	,432		
työpaikan sisäinen koulutus	,388		,424		
ammattilinen kirjallisuus		,800			
työnohjaus					,688
asiantuntijakonsultaatio		,350			,689
taide ja kulttuuri	,697	,304			
muu	,784				

Extraction Method: Principal Component Analysis.
Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.
a. Rotation converged in 13 iterations.

Kun poistetaan päällekkäiset lataukset, saadaan seuraavat viisi komponenttia:

elämäkokemus	0,62			
täydennyskoulutus	0,49			
taide ja kulttuuri	0,70			
muu	0,78			
amm peruskoulutus		0,68		
omatoiminen opiskelu		0,48		
ammattilinen kirjallisuus		0,80		
työtovereilta oppiminen			0,71	
esimieheltä oppiminen			0,65	
työpaikan sisäinen koulutus			0,42	
palaute työtovereilta				0,81
palaute esimiehiltä				0,76
työkokemus				0,56
työnohjaus				0,69
asiantuntijakonsultaatio				0,69

Olemme jäsentäneet näitä komponentteja ”polkuina” – ajatuksena mm. se, että polkua voidaan välillä vaihtaa ja ne voivat välillä mennä ristiin. Valitettavasti tässä raportissa ei ole mahdollisuutta tarkemmin analysoida, miten nämä erilaiset polut liittyvät erilaisiin sosiaalityöntekijäryhmiin.

Ensimmäinen komponentti nimettiin **”elämäntaidon poluksi”**. Siinä merkittävä osa ammatillisessa kehittämisessä on elämäkokemuksen lisäksi taiteella ja kulttuurilla, muilla kehittymisen välineillä ja täydennyskoulutuksella. Kyse on siis ihmisenä kasvun prosessista, joka edistää myös mahdollisuuksia toimia sosiaalityöntekijän ammatissa. Tässä oletettavasti täydennyskoulutuksetkin ovat luonteeltaan samansuuntaisia, esimerkiksi terapiakoulutuksia. Kuten rotatoidusta matriisista näkyy, täydennyskoulutus sai lähes samansuuruiset lataukset myös kahden seuraavan komponentin kohdalla. Tämä päällekkäisten ja toisiaan läheisten latausten olemassa olo selittynee sillä, että täydennyskoulutuksia oli runsaasti ja hyvin erilaisia, jolloin erilaisia kehittymisen tapoja suosivat vastaajat voivat löytää kuitenkin itselleen sopivia täydennyskoulutuksia laajasta tarjonnasta.

Toinen komponentti on **”omaehtoisen oppimisen polku”**, jossa korostuvat ammatillinen peruskoulutus ja omatoiminen opiskelu, ammatillisen kirjallisuuden tukemana. Edelliseen verrattuna tässä pitäydytään kuitenkin selkeästi ammattiin kuuluvissa kehittymisen menetelmissä, eikä koko persoonallisuuden kehittämisessä, kuten edellä.

Kolmas komponentti saa nimekseen **”yhteisöön osallistumisen polku”**. Tässä on kyse työpaikalla oppimisesta, jossa tärkeää roolia näyttelevät työtovereiden ja esimiesten esimerkin seuraaminen ja työpaikan sisäinen koulutus. Edelliseen verrattuna kyse on siis vielä rajatummas- ja fokusoidummas- ta kehittämisestä, ammatillisen tiedon soveltamisesta tietyissä työpaikoissa ja tietyissä työtehtävissä.

Neljännän komponentin muodostaa **”palautteen hyödyntämisen polku”**. Kuten edellinen, tämänkin saattaa liittyä tiettyyn työpaikkaan ja tiettyihin työtehtäviin, mutta edelliseen verrattuna sävy on hieman passiivisempi. Kun edellisen komponentin muodostamat kehittymisen elementit edellyttävät henkilöltä tiettyä aktiivisuutta, esimiehiltä tai työtovereilta kysymistä ja ehkä heidän työskentelynsä seuraamista sekä osallistumista työpaikkakoulutuksiin, tässä tyydytään siihen palautteeseen mitä sattuu saamaan.

Viimeisen ja viidennen komponentin muodostaa **”reflektoinnin polku”**. Kuten työssä kehittyminenkin, tämä liittyy tiettyihin tehtäviin mutta tässä kertynyttä kokemustietoa paikataan ulkopuolisten konsulttien asiantunte- muksen avulla, ja kertyneitä kokemuksia pyritään jäsentämään myös ulko- puolisten työhohjaajien avulla. Edellisiin verrattuna reflektoinnin polussa saattaa olla kyse astetta enemmän situationaalisesta oppimisesta, eli kehit- tymisestä joka liittyy tiettyjen työssä kohdattujen ongelmien ratkaisuun.

Joka tapauksessa, työkokemus on myös suurin yksittäinen tekijä sosiaalityöntekijän ammattiin kasvamisessa. Työkäytännöissä rakentuva osaaminen ja siellä kehittyvä asiantuntemus on sosiaalityössä tärkeää. Kuitenkin on ilman tämän kokemuksen tietoista reflektointia ja käsitteellistämistä vaikea nähdä mahdollisuuksia sen enempää yksilöllisesti vetovoimaisille urapoluille kuin ammatillisen kehittämisen ja tietopääoman kerryttämisen strategisille visioillekaan. Niin yksilöllisen kuin organisatorisenkin oppimisen edistämisen kannalta on syytä hyödyntää ja analysoida erilaisia oppimisen ja ammatillisen kehittämisen malleja. Oivan tilaisuuden henkilöstön ja toimintastrategioiden kehittämiseen voisi löytyä alan pätevyyslainsäädännön edellyttämästä täydennyskoulutuksen toteuttamista alan strategista kehittämistä edistävällä tavalla. Tämän toteutumiseksi puolestaan tarvitaan toimenpiteitä alan johdolta, jolla on alan sisällöllisen asiantuntemuksen pohjalta rakentuvat vahvat kehittämisen visiot ja tarmo tarttua tilaisuuteen.

Kokemus kasvattaa osaamista ja on ilmeistä että jos sosiaalityössä pyritään osaamista suunnitellusti kehittämään, tulisi eri polut ja henkilökohtaiset oppimisstrategiat ottaa nykyistä monipuolisemmin ja järjestelmällisemmin huomioon.

5 Sosiaalityön ammatti- käytännöt, työmenetelmät ja asiakas- ryhmät

Sosiaalitoimistojen sosiaalityö eroaa muissa työpaikoissa tehtävästä sosiaalityöstä siinä, että erilaisten päätösten tekeminen vie suuren osan työajasta. Sosiaalitoimistojen sosiaalityö on myös ”yleissosiaalityötä”, jossa työskennellään kaikenlaisien asiakkaiden kanssa. Sosiaalityön menetelmät ovat hyvin eriytymättömiä, sillä 560 vastaajaa nimesi käyttämiään työmenetelmiä lähes 400 eri tavalla.

Tässä luvussa tarkastellaan sosiaalityön dokumentteja tuottavia ammattikäytäntöjä, työmenetelmiä sekä sosiaalitoimistoissa tehtävän sosiaalityön asiakasryhmiä Konstikas -tutkimuksen vastausten perusteella.

5.1 Dokumentteja tuottavat ammattikäytännöt

Aiemmin raportissa esiteltyjen suoran asiakastyön ja asiakkaiden asioiden hoitamisen lisäksi suomalaisten sosiaalityöntekijöiden työtä yhdistää tehdyn työn dokumentoituminen. Sosiaalityön viranomaistyöluonteeseen takia työn kirjallinen suunnittelu ja tallentaminen ovat keskeistä työlle.

Taulukko2. Dokumentteja tuottavat ammattikäytännöt eri työpaikoissa.

	Sosiaali- toimisto	Terveys- huolto	Perheneuvola + A-klinikka	Koulu	Laitos/ Palveluyksikkö
Viralliset muistiinpanot	75 %	74,60 %	81,20 %	41 %	47,50 %
Asiakastyön suunnitelmat	61 %	55,50 %	64,60 %	39,50 %	62,50 %
Lausunnot	35,70 %	18,80 %	21,10 %	15,40 %	41,50 %
Päätökset	89,90 %	9,50 %	8,70 %	5,60 %	24,30 %

Taulukossa on yhdistetty vastausvaihtoehtojen luokat ”liki päivittäin” ja ”melko usein”. Kuten taulukko 2 osoittaa, niin perheneuvoloissa, A-klinikoilla, sosiaalitoimistoissa ja terveydenhuollossa kolme neljästä työntekijästä tekee liki päivittäin virallisia muistiinpanoja. Sen sijaan koulujen, laitosten ja palveluyksiköiden sosiaalityöhön virallisten muistiinpanojen tekeminen ei kuulu yhtä tiiviisti.

Asiakastyön suunnitelmia tehdään lähes päivittäin perheneuvoloissa, A-klinikoilla, laitoksissa, palveluyksiköissä ja sosiaalitoimistojen sosiaalityössä. Myös terveydenhuollossa hieman yli puolet työntekijöistä tekee lähes päivittäin erilaisia asiakastyöhön liittyviä kirjallisia suunnitelmia. Kouluissa taas kirjallisten suunnitelmien tekeminen ei ole yhtä yleistä kuin muissa sosiaalityön toimipaikoissa.

Virallisten muistiinpanojen ja suunnitelmien tekemiseen verrattuna on erilaisten lausuntojen tekeminen hieman epätyypillisempää sosiaalityöntekijöille, sillä lausunnot kuuluvat sosiaalityöntekijöiden arkeen noin neljällä kymmenellä prosentilla laitoksissa, palveluyksiköissä ja sosiaalitoimistoissa työskentelevistä. Sen sijaan muualla työskentelevistä sosiaalityöntekijöistä vain yksi viidestä tekee lähes päivittäin lausuntoja. Edelleen lausuntojen tekeminen on harvinaisinta kouluissa työskenteleville sosiaalityöntekijöille, joista vain 15,4 prosenttia kertoo tekevänsä lausuntoja liki päivittäin.

Merkittävin ero eri sosiaalityön toimipaikkojen välille syntyy päätösten teon yleisyydestä osana sosiaalityön dokumentteja tuottavia ammattikäytäntöjä. Sosiaalitoimistoissa työskentelevistä sosiaalityöntekijöistä yhdeksän kymmenestä tekee erilaisia päätöksiä lähes päivittäin. Laitoksissa ja palveluyksiköissä päätösten tekeminen kuuluu neljäsosan arkeen, kun taas muualla päätöksiä tekee usein vain alle kymmenesosa vastaajista.

Sosiaalityön dokumentteja tuottavien ammattikäytäntöjen tarkastelu tuo näkyville dokumentoinnin keskeisen roolin varsinkin virallisten mui-
tiinpanojen ja asiakastyön suunnitelmien osalta. Sen sijaan lausuntojen ja päätösten tekemisen kuuluminen osaksi ammattikäytäntöjä eri sosiaalityön organisaatioissa erottaa organisaatioissa tehtävää sosiaalityötä toisistaan. Erilaiset lausunnot mm. laasten huoltoa ja tapaamista koskevista asioista ja rikosoikeudellisissa prosesseissa ovat kuitenkin erittäin keskeisiä sosiaalityön asiantuntijuuden ja julkisuuskuvan kannalta ja mahdollisesti tekijöitä, jotka tuntuvat esim. sosiaalitoimistojen paineisessa arjessa hyvin kuormittavilta. Lausunnoissa heijastuvat helposti myös aliresursoidun työn laatuongelmat.

5.2 Työmenetelmät ja työorientaatiot

Sosiaalityön työmenetelmiä on mahdollista määritellä monin eri tavoin. Määritelmät suhtautuvat eri tavoin muun muassa työmenetelmän siirrettävyyteen. Mikko Mäntysaaren (1999) mukaan työmenetelmä on toistettavissa oleva vakiintunut työtapo, joka on siirrettävissä toisille työntekijöille joko työyhteisön sisällä tai työyhteisön välillä. Työmenetelmä on myös kontekstisidonnainen. Mirja Satkan (2002) mukaan työmenetelmällä on siirto-ominaisuuksia, mutta se ei ole mekaanisesti siirrettävissä kontekstista toiseen, vaan sen käyttö edellyttää ammatillista osaamista, sekä tilanteiden erityispiirteiden huomioimista. Sosiaalityön työmenetelmät –asiantuntijaseminaarin (2004) määrittelyn mukaan työmenetelmä on kontekstisidonnainen, mutta sillä on myös siirto-ominaisuuksia. Työmenetelmä kattaa laajasti sosiaalityön tavoitteellisen työprosessin. Työmenetelmä on joustava ja henkilökohtaisesti sovellettava. On myös mahdollista, että työyhteisössä käytetään yhteisesti sovittuja työmenetelmiä. Työmenetelmään sisältyy se kenen kanssa työskennellään sekä keinot ja työvälineet, joita hyödynnetään. Yhden työprosessin aikana voidaan hyödyntää monenlaisia keinoja ja työvälineitä. (SOSWEB – Sosiaalityön työmenetelmät 2005.)

Konstikas sosiaalityö -kyselyssä haluttiin selvittää sosiaalityöntekijöiden käyttämien työmenetelmien kirjoa. Aiemmin suomalaisten sosiaalityöntekijöiden käyttämiä työmenetelmiä ja työntekijöiden työmenetelmäymmärrystä ei ole juuri tutkittu. Aiemmissa tutkimuksissa (esim. Kempainen et al.

1998) vastaaja on voinut esimerkiksi valita valmiista vaihtoehtoista työmenetelmiä, joita hän käyttää työssään. Konstikas sosiaalityö -tutkimuksessa haluttiin saada mahdollisimman autenttinen käsitys suomalaisessa sosiaalityössä käytössä olevista työmenetelmistä, joten kyselylomakkeessa vastaajia pyydettiin nimeään kolme tärkeintä käyttämäänsä sosiaalityön työmenetelmää.

Kaikista 716:sta Konstikas-kyselyyn vastanneesta 560 henkilöä kuvasi työssään käyttämiään työmenetelmiä. Työmenetelmiä nimettiin lähes neljälläsadalla eri tavalla. Kuvaukset vaihtelivat työpäivän ja oman toiminnan jäsentämisestä viitekehysten ja orientaatioiden kautta asiakassuhteen mikrotaitoihin, sosiaalityön yleisperiaatteisiin ja konkreettisiin työvälineisiin. Varsinaisia määritelmät täyttäviä työmenetelmiä oli löydettävissä vastauksista niukasti. Yleisemmin, kuten yksilölliset työmenetelmät tai palveluohjaus, oli kuvattu hieman useampia menetelmiä. Selvärajaisten menetelmien kärjessä olivat läheisneuvonpito ja motivoiva haastattelu, kumpikin neljällä maininnalla.

Vastauksia yhdistävänä tekijänä näyttäisi olevan se, että sosiaalityön ammatillisen toiminnan työmenetelmäymmärrys on pirstoutunut ja eksplisiittisesti yhteisesti sekä yleisesti jaettu työmenetelmiä ei juurikaan tunnisteta. Työmenetelmien sijaan sosiaalityöntekijät näyttäisivät jakavan orientaatioita, työskentelyn periaatteita sekä ammatillisen toiminnan että asiakkuuksien rajauksia. Suomalaisten sosiaalityöntekijöiden kuvaamat menetelmät eivät myöskään asettaudu ruotsalaisen (Bergman ja Lundström 1998) työmenetelmätutkimuksen luokkiin. Konstikkaan vastauksissa on ruotsalais-tutkimusta enemmän hajontaa.

Jos vastauksia jäsennetään aineistolähtöisesti, luopuen työmenetelmän tiukasta määrittelystä, niin kolme yleisintä tapaa hahmottaa omaa työtä ja käyttämiään työmenetelmiä ovat asiakastyöskentelyn yksilökohtaisuus, ratkaisu- ja voimavarakeskeisyys sekä verkostojen kanssa työskentely.

Asiakastyöskentelyn yksilökohtaisuus näyttäytyy sekä yksittäiseen asiakkaaseen kohdistuvan työskentelyn yleisyytenä suhteessa esimerkiksi perhe- tai ryhmätyöhön. Lisäksi kuvauksissa painottuvat yksilölliset toimintatavat, kuten ”keskustelut asiakkaan kanssa kahden kesken”, ”yhteistyö asiakkaan kanssa” tai ”vahvistetaan asiakkaan osaamista”.

Toinen vastauksissa useasti toistunut maininta oli ratkaisu- ja voimavarakeskeisyys. Yleismainintojen lisäksi ratkaisukeskeisyyttä tarkennettiin vastauksissa rajaamalla ratkaisukeskeisyyttä tiettyyn ammatilliseen toimintaan, kuten ”voimavarakeskeiset työtavat kriisityössät” tai ”ratkaisukeskeinen haastattelu”.

Kolmas kuvauksissa toistunut maininta liittyi verkostojen kanssa työskentelyyn. Verkostotyötä kuvattiin muun muassa verkostoneuvottelujen

käyttämisenä sekä asiakkaiden että toisten viranomaisten kanssa. Verkostokuvauksia yhdisti usein verkostojen kuvaaminen toimintana, esimerkiksi ”tukiverkostojen hyödyntäminen” tai ”keskustelu verkostojen kanssa”.

Menetelmävastausten perusteella sosiaalityöntekijöiden työtä on mahdollista jäsentää myös viiden erilaatuisen asiakastyön vuorovaikutusmuodon avulla. Sosiaalityön edellyttämiä taitoja ja valmiuksia voidaan hahmottaa 1) keskustelun, 2) haastattelun, 3) neuvottelun, 4) ohjauksen ja neuvonnan sekä 5) tilannearvioinnin konteksteista.

Jokaisella vuorovaikutusmuodolla on oma tavoitteensa, kielipelinsä, alkuasetelmansa ja siinä edellytetyt taidot. Keskustelu perustuu vähintään kahden lähtökohtaisesti tasavertaisen osallistujan vuoropuheluun. Haastattelun ensisijaisena tavoitteena on tiedon hankinta. Neuvottelussa vuorovaikutukseen osallistujat haluavat edistää omia tavoitteitaan ja päämääriään. Ohjauksessa ja neuvonnassa kyse on epäsymmetrisestä vuorovaikutuskenteestä, jossa toisella osallistujalla on enemmän tietoa kuin toisella. Tilannearviossa työntekijä kartoittaa asiakkaan elämäntilannetta työskenteelyn perustaksi.

Vastaajista 188 nimesi käyttävänsä työmenetelmänä jonkinlaista neuvottelua (esimerkiksi neuvottelu, perheneuvottelut, neuvottelu asiakkaan kotona, verkostoneuvottelu tai viranomaisneuvottelu). Erilaiset neuvottelunomaiset ammatillisen vuorovaikutuksen muodot näyttävät olevan tyyppillisiä sosiaalityölle.

Toiseksi eniten työmenetelmäksi mainittiin keskustelun eri muotoja, joita nimesi 115 eri vastaajaa. Keskustelumaininnat sisälsivät joitakin työmenetelmiksi luokiteltavia mainintoja, kuten narratiiviset menetelmät keskustelussa tai supportiivinen keskustelu, mutta valtaosa vastauksista kuvasi keskustelua yleensä.

Ohjauksen ja neuvonnan nimesi työmenetelmäkseen 110 vastaajaa. Yleisimmin kuvattiin pelkkää neuvontaa, ohjausta tai palveluohjausta. Varsinaisia menetelmällistettyjä ohjauksen ja neuvonnan malleja vastauksissa ei ollut.

Vuorovaikutuksen muodoista haastattelu sai, neljänneksi eniten, 72 mainintaa. Menetelmänä kuvailluista haastatteluista valtaosa oli haastatteluja yleensä, mutta joukossa oli myös esimerkiksi joitakin mainintoja motivoivasta tai sirkulaarisesta haastattelusta.

Erilaisia asiakkaan elämäntilanteen selvittelyn tai tilannearvioinnin kuvauksia oli 49, joista muutamassa kuvattiin menetelmällistettyä arviointimallia. Selvärajaisesti kuvatut tilannearviointimallit sijoittuivat lähinnä terveydenhuollon ja lastensuojelun toimintaympäristöihin.

Vastausten perusteella suomalaisessa sosiaalityössä on suuri tilaus sekä perustyöhön liittyvien ammattikäytäntöjen että toiminnan menetelmällis-

tämiselle. Myös sosiaalityöntekijöiden jakama menetelmällinen yhteisymmärrys on vasta muotoutumassa. Työmenetelmien kehittäminen, tutkiminen, arviointi ja levittäminen vaativat lähitulevaisuudessa osakseen voimavaroja ja systemaattista kehittämistoimintaa. Lisäksi sosiaalityön ammattikäytännöt ja työmenetelmät vaativat käsitteellistämistä ja analyttistä jäsentämistä. Myös opetuksessa tulisi kiinnittää huomiota työmenetelmien opettamiseen ja niiden hallintaan.

Toinen vastausten perusteella tehtävä tulkinta on, että tuloksellisen työn kannalta jäsenyneesti nimettyjä työmenetelmiä olennaisempaa on auttamistyön edellyttämien perustaitojen ja eri työskentelyvaiheiden hyvä hallitseminen, joiden laadusta ja hallinnan ongelmista Konstikas-kysely ei anna pohjaa esittää arviota.

Tulevaisuuden suuntina voisivat olla toisaalta ammatillisen toiminnan menetelmällistäminen sekä työmenetelmien opettamisen ja levittämisen kehittäminen tai vaihtoehtoisesti perustaitojen ja –periaatteiden levittäminen. Kumpi tahansa suunta valitaan, niin työmenetelmien hallinta näkyy taitavana ja osaavana toimintana sosiaalityön arjessa.

5.3 Asiakasryhmät

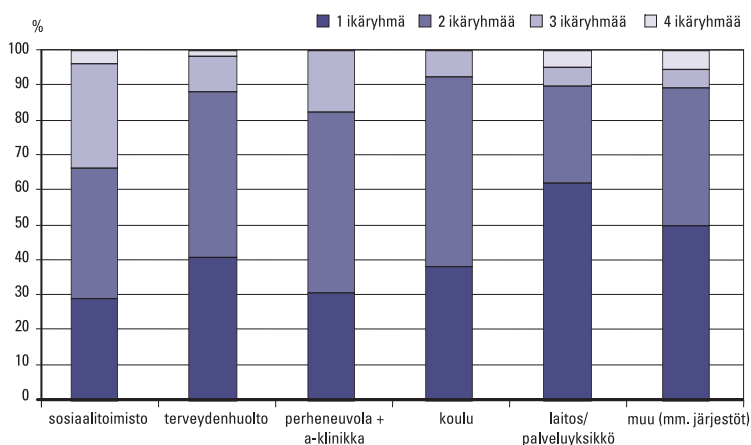
Sosiaalityötä on usein jäsennetty puhumalla yleis- ja erityissosiaalityöstä tai jopa erityisestä yleissosiaalityöstä, jolloin on haluttu painottaa sosiaalityön asiantuntijuuden painottumista erikoistuneesti yleiseen.

Tuoreessa ruotsalaisessa tutkimuksessa (Bergmark & Lundström 2005, 125 - 129) todetaan, että toisaalta sosiaalityön organisoituminen kuntakohteisesti ja sen sisällä tapahtuva (asiakasryhmittäinen) erikoistuminen ovat varsin pysyviä ilmiöitä, vaikka toisaalta eletään voimakkaita organisatorisia uudistuskausia. Trendi kohti (asiakas/tehtäväryhmittäistä) erikoistumista on kuitenkin Ruotsissa voimistunut parin viimeisen vuosikymmenen aikana. Tätä vaihetta edelsi voimakas yhdenmisen ja alueellisen työn ihanne, joka 1980 – luvulla muodostui kansainvälisestikin ihannemalliksi, jonka arveltiin ratkaisevan sosiaalityön ongelmat. Kuvat kehityskulut tuntuvat suomalaisessakin kokemuksessa tutuilta, vaikka ainakaan yhtä tuoretta tutkimustietoa asiasta ei ole. Konstikas sosiaalityö -kyselyaineiston valossa näyttää siltä, että erikoistumisen ja yleissosiaalityön mallit noudattavat Suomessa kuitenkin vankkaa perinnettä ja seutukunnallista jakoa: maaseudulla toimitaan useilla sektoreilla kun taas varsinkin suurissa kaupungeissa näyttäisi olevan enemmän erikoistumista yhteen tai kahteen asiakasryhmään. Ruotsissa organisaatiomuutokset – ehkäpä Suomea paljon suuremman kuntakoon vuoksi – näyttävät olevan paljon selkeämpiä, mutta into organisaatio-

uudistuksiin on molemmilla puolin Pohjanlahtea vahva. Samalla kuitenkin kiinnostus näiden uudistusten vaikutusten tutkimukseen on ollut laimea ja samalla on myös unohtunut keskustelu erikoistuneen ja yleissosiaalityön hyödyistä (emt. 129). Konstikas -aineiston kohdallakaan tuskin voidaan puhua yleissosiaalityön määrätietoisesta kehittämisestä, kun pienen kunnan yksinäinen, usein epäpätevä sosiaalityöntekijä kamppailee sekä asiakaspaljouden että useiden eri sektoreiden ja asiaryhmien samanaikaisen hallinnan kanssa. Asiat vain ovat niin, mutta jotain niille pitäisi tehdä – siitäkin Konstikkaan viestittämät työvoiman saatavuuden ongelmat antavat vihjettä.

Konstikas-aineistosta on mahdollista tarkastella yleisen ja erikoistuneen työskentelyn yleisyyttä suomalaisessa sosiaalityössä asiakkaiden ikäryhmien (lapset ja nuoret, aikuiset, perheet ja vanhukset) sekä toimintasektorien määrän avulla.

Kuvio 33. Eri ikäryhmiin kuuluvat asiakkaat työpaikkojen mukaan, N=564.

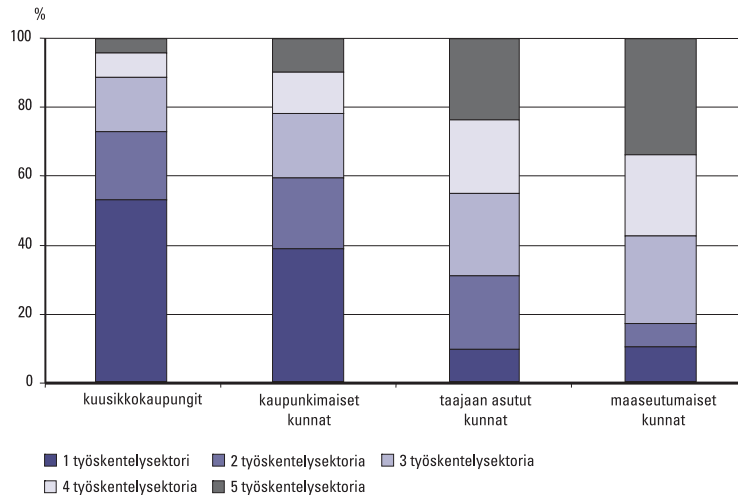


Sosiaalitoimistoissa, perheneuvoloissa ja A-klinikoilla työskennellään noin seitsemänkymmentä prosenttisesti vähintään kahteen eri ikäryhmään kuuluvien asiakkaiden kanssa. Kolmasosassa sosiaalitoimistoita tehdään työtä kolmeen eri ikäryhmään kuuluvien asiakkaiden kanssa. Ainoastaan laitoksissa ja palveluyksiköissä asiakaskunta ja työn ikäperustainen rajautuminen on kuudessa tapauksessa kymmenestä yhdestä ikäryhmästä. Kuten kuvio 33 osoittaa niin sosiaalityön eri organisaatioissa tehtävälle sosiaalityölle on yhteistä se, että asiakaskunta muodostuu eri-ikäisistä ihmisistä.

Sosiaalityötä oli mahdollista tarkastella sosiaalitoimistoissa tehtävän työn osalta myös työskentelysektoreiden (mm. lastensuojelu, aikuissosiaalityö, vammaissosiaalityö) avulla. Sosiaalitoimistojen sosiaalityöntekijöillä oli vastuullaan keskimäärin 2,64 sektoria. Sektorien osalta hajonta on suurta,

sillä reilu kolmannes vastaajista kertoo työskentelevänsä yhden sektorin kanssa, kun taas neljä tai useampia työskentelysektoreita oli 28 prosentilla vastaajista.

Kuvio 34. Sosiaalitoimistojen sektorien lukumäärä kuntakoon mukaan, $N=272$.



Kuten oheinen kuvio 34 osoittaa niin sosiaalitoimistojen sosiaalityöntekijöiden työskentelysektoreiden määrä on sidoksissa vahvasti maantieteelliseen toimintaympäristöön. Kun kuuden suurimman kaupungin sosiaalitoimistojen sosiaalityöntekijöistä yli puolet työskentelee yhdellä sektorilla, niin maaseutumaisissa kunnissa vastaavaa sektorikohtaiseen erikoistumiseen on mahdollisuus vain joka kymmenennellä sosiaalityöntekijällä. Sosiaalitoimistoissa työskentelevien osalta työskentelysektorien ja ikäryhmien määrän kasvu näyttäisi olevan yhteydessä toisiinsa. Toisin sanoen yhdennettyä työtä tekevissä sosiaalitoimistoissa, joita on suhteellisesti eniten maaseutumaisissa kunnissa, tehdään työtä myös kaiken ikäisten ihmisten kanssa. Yleissosiaalityö ei ole mitä tahansa yleistä sosiaalityötä esimerkiksi lasten ja perheiden kanssa, vaan yleisorientaatiolla työskennellään kaikenikäisten ihmisten ja kaikenlaisten asioiden kanssa.

6 Todellisuus ja tulevaisuus

Sosiaalityön nykytilaa ja tulevaisuutta koskeva SWOT-analyysi paljastaa koetuiksi vahvuuksiksi muun muassa hyvän koulutuksen ja ammattitilpeyden. Heikkoudet, joita olivat ammatin alhainen arvostus, keho palkkaus ja niukat resursit, tuntuvat kuitenkin vaikuttavan näkemyksiin enemmän. Mahdollisuudet löytyvät palkkauksen korjaamisesta ja menetelmien kehittämisestä, muuten uhkana on työvoimapulan kroonistuminen ja osaamisen katoaminen. Erityisesti sosiaalityön kehittämishaasteet paikantuvat maaseutumaisiin kuntiin, sosiaalitoimistoihin ja nuoriin, alalle vasta tulleisiin työntekijöihin.

Kyselyssä haluttiin antaa vastaajille mahdollisuus ilmaista mielipiteensä siitä, millainen on sosiaalityön tulevaisuus. Tähän mahdollisuuteen tartuttiin innokkaasti. Lähes kolmella neljäsosalla vastaajista oli jotain sanottavaa aiheeseen liittyen. Vastauksissa on havaittavissa selvää yhdenmukaisuutta, aivan kuin vastaajat kertoisivat samaa tarinaa hieman eri näkökulmista tai hieman eri asioita painottaen.

Sosiaalityön tarinan pohjimmaisat sävyt ovat, jolleivät sysimustia, ainakin syvän tummanharmaita. Vastaajien tulevaisuusvisioilla on tietenkin

juurensa heidän nykypäivää koskevista kokemuksistaan. Näin tulevaisuutta koskevat näkemykset kertovat myös karua kieltään vastaajien arkityössään kokemista ongelmista. Tämän takia vastauksia tarkastellaan myös tästä näkökulmasta: niissä tiivistyvät sosiaalityön arkitodellisuudessa nyt esiintyvät kehittämisen ja korjaamisen kohteet, eli tavallaan koko tämän raportin sanoma.

Lähestymme sosiaalityön tulevaisuutta koostamalla vastaukset perinteisen SWOT-analyysin muotoon karsien päällekkäisyydet. Vahvuudet kertovat siitä, mikä sosiaalityössä tällä hetkellä on hyvää ja toimivaa, heikkouksissa taas näkyvät vastaajien tämänhetkiset huolenaiheet. Mahdollisuuksissa kuvataan positiivisesti säilyttäneitä tulevaisuuden näkymiä ja/tai keinoja haasteista selviytymiseen. Uhat kertovat taas siitä, millaisena sosiaalityön tulevaisuus negatiivisimmillaan näyttäytyy. Tästä syntyy varsin kattava ja ikävän selkeä kuva siitä, mitä vastanneet sosiaalityöntekijät tulevaisuudelta odottavat. Säilytään pelkästään positiivisia näkemyksiä esitti kaikista vastaajista vain kymmenkunta henkilöä. Vaikka asiaa yrittäisi katsoa miten myönteisesti hyvänsä, sosiaalityön tulevaisuuskuvissa uhat näyttäisivät peittoavan selvästi mahdollisuudet.

Tämän luvun lopuksi nostamme esiin ne ryhmät ja asiat, jotka sosiaalityössä näyttävät kaikkein eniten olevan erityisen tuki- ja kehittämispanostuksen tarpeessa. Samat asiat ovat nousseet esiin toistuvasti aineistoa analysoitaessa ja tämän raportin sivuilla. Niinpä tämä toinen alaluku sisältää myös raporttimme tärkeimmät johtopäätökset.

6.1 SWOT – analyysi sosiaalityön tulevaisuudesta

”sosiaalityö aina tarpeellista” - vahvuudet

Sosiaalityön vahvuuksia ei vastauksista löytynyt kovinkaan runsaasti. Pelkistettynä vastaukset korostavat sosiaalityön tärkeyttä, meneillään olevaa kehittämistä ja orastavaa arvostuksen kasvua.

Työtä kehitetään nyt joka puolella varsinaisen sosiaalityön suuntaan. Tarkastellaan mitä sosiaalityön koulutuksella tehdään ja mitä tulisi tehdä. Ei oteta enää töitä muiden antamina vaan luodaan oma työnkuva sosiaalityön lähtökohdista käsin.

Sosiaalityö on selvästi vahvistunut 2000-luvulla. Tästä kertovat ammatillinen lisensiaatinkoulutus – jonka jatkuvuus turvattu yliopistoverkostolla (sosnet.) Sosiaalialan osaamiskeskukset tekevät työtä myös sosiaalityön kehittämiseksi. Sosiaalialan kansallinen ohjelma ja useat kehittämishankkeet, joita kunnat ja seutukunnat käynnistävät tulevina vuosina.

Vastaukset kuvaavat sosiaalityön itsenäisen aseman vahvistumista. Tämän kautta rakentuu myös sosiaalityön orastava arvostuksen lisääntyminen.

Tällä hetkellä näyttäisi siltä, että arvostus olisi hiukan nousussa-kin. Siispä tarvitaan korkeatasoista täydennys- ja peruskoulutusta, jotta haasteisiin voidaan vastata.

Asiantuntijuus korottaa arvostusta. Sosiaalityö aina tarpeellista.

Sosiaalityön kaltaiselle ammattitaidolle tilausta.

Kasvava arvostus perustuu siis osaamisen kehittämiseen ja asiantuntijuuden kasvuun. Olivatpa sosiaalityön tulevaisuuden näkymät miten synkät tanaan, varmuus siitä että työtä tarvitaan nyt ja tulevaisuudessa, näyttäisi olevan suurin yksittäinen sosiaalityön vahvuudeksi nostettu seikka.

Sosiaalityölle on tilausta, myös muualla kuin perinteisessä sosiaalitoimessa.

Sen lisäksi, että sosiaalityötä tarvitaan perinteisten ongelmien parissa työskentelyyn, sillä on mahdollisuus myös laajentaa aluettaan uusille aloille. Perustyö koetaan silti ammattikunnan piirissä paitsi tärkeänä, myös antoisana.

Ammatillisesti kiehtovana: uusia näkökulmia + osaamista työhön tarjolla paljon.. Omalta osaltani: nautin työstäni, minulla on hyvä ammattikoulutus + työkokemus > voin valita, mitä teen, millä palkalla ja kuinka paljon. > Saadakseen mun työpanoksen on työnantajani oltava valmis antamaan minulle oikean palkan lisäksi mahdollisuus itseni kehittämiseen ja riittävään ammatilliseen autonomiaan. Pienten kuntien laaja-alainen sosiaalityö on ammatillinen nautinto päteville sossulle. nimim. kokemusta on.

Työ on kiinnostavaa ja työstä saa tyydytystä, palkka ei ole hääppöinen, mutta sillä elää!

Paitsi uudet työalueet, myös uudet, kehittymässä olevat työtavat ja työmenetelmät nousevat sosiaalityön vahvuuksiin. Tutkitun tiedon lisääntyminen antaa mahdollisuuksia kehittää näitä edelleen.

Sosiaalipuolella paljon mielenkiintoisia uusia työtapoja – antavat uskoa

Nyt on oikea aika kehittää sosiaalityötä ja nostaa sen profilia. Hyvää tutkimustietoa on jo olemassa ja sitä pitäisi jakaa käytännön työntekijöille. Sosiaalityötä tarvitaan yhä enenevissä määrin.

Menetelmien osaaminen, osaamisen hyödyntäminen ja tunne tehdyn työn tärkeydestä nousivat esiin jo edellä tässä raportissa, sosiaalityöntekijöiden kokemien ilonaiheiden yhteydessä. Työntekijöiden itse työstään kokema ylpeys ja sitä kohtaan tuntema arvostus ei vain tunnu välittyvän ympäristöön, kuten seuraavassa osiossa käy ilmi.

”Resursseja liian vähän, jotta voisi käyttää luovasti ammattitaitoaan ihmisten hyväksi” – heikkoudet

Työ on huonosti arvostettua työnantajan (kunnan) taholta ja kuitenkin se on raskasta vaatimusten takia. Palkka on huono, koulutusvaatimuksiin nähden. Asiakas: ”miksi sitten olet vain sosiaalityöntekijä, jos sinulla on maisterin tutkinto?”

Tuohon vastaajan siteeraamaan asiakkaan kommenttiin tuntuu tiivistyvän aika paljon sosiaalityön arvostuksesta tai sen puutteesta. Koulutus on hyvä ja osaaminen korkeatasoista, mutta julkisuuskuva on heikko. Jos edellä työpaikan vaihtohaaveiden motiiveissa palkka ei noussut esiin ratkaisevana tekijänä, sosiaalityöntekijöiden näkemyksissä sosiaalityön tulevaisuudesta se nousee todella vahvasti esiin.

”Kun pääsisi alalta pois.” Peruspalkka 1697 euroa / kk yli 20 v työstä. Kuka haluaa olla työssä alalla, jolla juuri ja juuri pysyy taloudellisesti hengissä, ymmärrys kyllä asiakkaita kohtaan on

suuri taloudellisten asioiden osalta. Vertaistukea köyhille osaamme luontojaan jo antaa, koska palkkaa ei juurikaan tarvitse työtämme maksaa. Alan osaajat kouluttautuvat muihin tehtäviin ja sosiaalitoimi saa uuden työntekijäryhmän ammattikorkeasteelta. Käytännön työhön käytännön tason työntekijöitä.

Palkkauksen³ heikkous kertoo puuttuvasta arvostuksesta ammattiryhmää kohtaan, mutta myös aiheuttaa työntekijöille todellisia taloudellisia ongelmia. Kehno palkkaus yhdessä työn paljouden kanssa on omiaan karkottamaan valmistuvat, muodollisen pätevyyden omaavat työntekijät muihin töihin.

Henkilöstöpula on hirvittävä ja pahenee. Alalle ei haluta > huono palkkaus, aliarvostettu, raskas työ.

Huolestuttaa, että lastensuojelun raskaaseen sosiaalityöhön löytyy niin niukasti halukkaita kuin nyt. Kun työ opitaan, itseluottamus isojen ja vaikeitten päätösten tekoon on syntynyt, lähdetään ”parempiin” ja paremmin palkattuihin töihin.

Pätevien sosiaalityöntekijöiden puuttuminen työpaikoilta (esim. omalla työpaikallani) vaikuttaa siihen, ettei työtä pystytä kehittämään pitkäjänteisesti, kun kaikki työtoverit ovat määräaikaaisia ja muodollisesti epäpäteviä, työ kyllä hoidetaan (yleensä hyvin), mutta tulevaisuutta ei pitkälle ajatella.

Etenkin tuo epäpätevien työntekijöiden ongelma tuntuu rasittavan todella useita vastaajia. Osin tämä syntyy siitä, että epäpätevät työntekijät merkitsevät tilapäisiä viranhaltijoita, joka yhdessä pätevien pakenemisen kanssa kasvattavat työntekijöiden vaihtuvuuden kestäättömiin mittasuhteisiin. Kyse ei ole pelkästään työn kehittämisen mahdottomuudesta, vaan myös palvelujen laadun vaarantumisesta.

³ Talentian selvitykseen osallistuneiden vastavalmistuneiden bruttopalkkojen keskiarvo oli toukokuussa 2005 1804 €/kk. Yliopistotutututkinnon suorittaneiden keskipalkka oli 2091 €/kk, ja verrattuna edelliseen selvitykseen eli vuoden 2003 tilanteeseen keskipalkka oli kasvanut 250 €/kk. Tämä johtuu kokemuslajajärjestelmän muutoksesta, joka toi lisäpalkkausta juuri alarajoille. Toukokuussa 2005 ammattikorkeakoulusta valmistuneiden sosiaalityöntekijänä toimivien vastaajien keskipalkka oli 1905 €/kk. (Tolonen & Lindberg 2005, 29.) Suurimmissa kaupungeissa sosiaalityöntekijöiden keskipalkat vaihtelivat vuonna 2003 välillä 2054 €/kk (Espoo) – 1873 €/kk (Tampere) (Sosiaalityö Kuusikon...2004, 18).

*Liikaa työtä ja siksi pätevät ja sopivat sossut lähtevät muualle.
Raskainta työtä tekevät epäpätevät ja vastavalmistuneet sossut.
Työn laatu menee alaspäin kuin lehmän häntä em. syistä.*

*Tieto / taito-osaaminen jää hyödyntämättä resurssien vähyyden
vuoksi. Alalle ei hakeudu eikä jää ammattitaitoisia työntekijöitä
kehnon palkkauksen vuoksi. Ammattitaitoisten työntekijöiden saa-
minen kuntiin jo tällä hetkellä vaikeaa, näkyy jo palvelutasossa.
Työn arvostus tulisi näkyä myös palkkauksessa.*

Työn kehittämisen lisäksi uhattuna ovat jopa eettiset periaatteet. Laadun heikkeneminen näkyy paitsi asiakkaille, ehkä vielä selvemmin yhteistyöta-
hoille. Kehittämistä tosin uhkaavat niukkojen resurssien ja työvoimapulan
lisäksi monet rakenteelliset ratkaisut.

*Määrällisesti ajatellen sosiaalityöstä ei tule olemaan puutetta.
Laadullista sosiaalityötä tarvitaan, mutta työn laajapohjainen nä-
kemys on jäänyt erilaisten projektien varjoon. Pitkäjärjestyys on
kadonnut!!!*

*Katkonaiset, lyhyet (n. 2 v) projektit pirstovat pitkäjärjestyistä työ-
tä; tuntuu, että on yleistynyt nopeutta korostava tavoitteenasettelu
& työn tuloksia odotetaan liian nopeasti... haaste kehittää työn
mittareita yms. näkyväksi tekemistä. Paljon erilaisia ”työn kehittä-
jä-konsultteja” (vievät sosiaalityöntekijäresursseja) kaavailemassa
erilaisia, osin päällekkäisiä työ- yms. toimintamalleja, joita harve-
nevan asiakastyötä tekevän joukon edellytetään ottavan ulkopuo-
lelta käyttöönsä. Sosiaalitoimen ylin johto on aivan hukassa tällä
hetkellä*

*Työtä kehitetään post-fordismin periaatteella niin kuin olisimme
tehdastyöläisiä, totaalisen kontrollin alla koko ajan ja tehokkuut-
ta mitataan keinolla millä hyvänsä. > karkoittaa työntekijöitä.
(huom! johtotaso kehittää, myöskään omalla esimiehelläni ei ole
sanavaltaa)*

Johto saa vähintäänkin osansa nykytilanteeseen kohdistuvasta ryöpytykses-
tä, mutta arvostelu kohdistuu nimenomaan organisaation ylempään johtoon
eikä lähiesimiehiin, kuten jo edellä tässä raportissa todettiin. Johdon lisäksi
pettymyksiä on koettu muun muassa tutkimuksen suhteen, eikä yhteiskun-
nallinen ilmastokaan tunnu suosivan sosiaalityötä.

Sosiaalityön teoreetikoilla ei karismaa julkisuudessa, lehtorit liian nuoria ja hentoja!

Sosiaalityön arvostus ja tuntemus ei ole lisääntynyt toivotulla tavalla viimeisen 20 vuoden aikana, kun sosiaalityöstä on tullut "tiedettä". Heti, kun taloudellinen tilanne kiristyy, aletaan sosiaalityötä "ajaa alas".

Huolestuttavinta on ollut työn kautta todeta, että sosiaalityön arvot jäävät taloudellisten arvojen alle. Hallinnollisesti ei tunneta tarpeeksi työn perustehuja ja pitkäaikaisia ennaltaehkäiseviä vaikutuksia.

Joillakin työpaikoilla kehityksen "voro" on karannut kehittäjien käsistä. Kehittämisvastuu siirretty muille kuin alan ammatti-ihmisille. Talouselämästä otetut mallit runnotaan sosiaalitoimen kuvioihin. Asiakkaiden ja sosiaalialan ammattilaisten mielipiteet poljetaan nurkkaan. Työntekijöiden osaamista ja kokemusta mitätöidään ja sosiaalityöntekijöitä ajetaan ennalta eläkkeelle.

Näin palataan arvostuskysymyksiin, jotka tuntuvat sekä suoraan että välillisesti olevat vastaajien mielestä suurin yksittäinen syy sosiaalityössä tällä hetkellä koettuihin ongelmiin. Julkisuudessa sosiaalityötä ja sosiaalityöntekijöiden työtä ei tunneta, joka tosin osin on ammattikunnan omaakin syytä.

Yhteiskunnallinen asiantuntijan rooli liian vähän esillä julkisuudessa. Sosiaalityöntekijöiden laaja-alainen osaaminen ei tiedossa. Edelleenkin törmää ajatukseen sos.työ pelkkää sos.turvaa.

Heikko palkkaus alalla omaa syytä osittain: heikkoa itsetuntoa, korkea koulutus ja vaativa työ + vaikuttava työ ei nouse esiin missään. Julkisuuskuva kohennettava, ei kohta tekijöitä ainakaan yliopistosta.

Aika ankeina, ainakin sen suhteen ettei sosiaalityötä yhteiskunnassa arvosteta. Ihmiset eivät erota sosiaalityöntekijää muusta sosiaalialan työntekijästä (esim. kodinhoitajat, päivähoitajat). Työpaikoille ei saada uusia sosiaalityöntekijöitä kun kunnon palkkaa ei makseta ja ylitöitä joutuu tekemään "pimeästi" sen minkä ehtii.

Vastausten perusteella jotkut sektorit tai sosiaalityön alueet nousevat muita näkyvämmiin esiin. Osin kyse on eri asiakasryhmien sosiaalityöntekijälle

kantamien ongelmien vaikeutumisesta tai asiakasryhmien aseman vaikeutumisesta yhteiskunnassa, osin taas työolojen takia. Etenkin lastensuojelu ja terveyssoseaalityö nousevat esiin tällaisina erityisen epävarmoina alueina.

En tällä hetkellä kovin valoisina –ainakaan terveyssoseaalityössä. Lääkäriprofession pitkät perinteet ja nyt vallalla oleva trendi, jonka mukaan vain ”rottakokeilla” näyttöön perustuvat hoidot ovat jotain ja rahat pois ”pehmeistä” yhteisö- ja ym. hoidoista. Huolettaa, harmittaa ja masentaa.

Huolestuttaa, kun lastensuojelun raskaaseen soseaalityöhön on niin vähän tulijoita kuin nyt.

Ei siis ihme, että soseaalityöntekijät kokevat työhönsä kohdistuvan uhkia runsaasti ja monilta eri tahoilta. Mutta, mahdollisuuksiakin tulevaisuudessa sentään hämmöttää.

”Haasteena on nostaa soseaalityötä esille nimenomaan yhteiskuntatieteellisen osaamisen ammattina” - mahdollisuudet

Toiveet kohdistuvat varsin ymmärrettävästi pitkälti palkkauksen ja työn reunaehtojen parantamiseen. Kyse on pitkälti kuntien toimenpiteistä, joilla palkkaukseen ja työn houkuttelevuuteen voitaisiin vaikuttaa. Osin vastaajat ovat etsineet myös muita teitä työvoimapulan ratkaisemiseksi:

Soseaalityön asema voitaisiin turvata, jos oma ammattiliittomme hieman joustaisi pätevyys / ammatinharjoittamislainsäädännöstä ja yliopistot ryhtyisi laajamittaiseen yhteistyöhön ammattikorkeakoulujen kanssa sosionomien jatkokouluttamiseksi. Tämä on ainut tapa ratkaista työvoimapula järkevästi.

Soseaalityön imagon parantamisella nähdään olevan myös keskeinen merkitys alalle hakeutumisen tehostajana. Yhteiskunnallisen vaikuttamisen ja keskustelun kautta voidaan tehdä soseaalityö näkyväksi ja siten parantaa ammatin arvostusta.

Julkuksuuskuvan muokkaaminen positiivisemmaksi > uhkana, ettei alalle enää hakeuduta. Sosiaalityöllä mahdollisuus yhteiskunnalliseen vaikuttamiseen, keskusteluun, oikeastaan velvoite.

Uskon, että sosiaalityön asema ja arvostus tulee kuitenkin noustamaan tulevaisuudessa, kunhan sosiaalityötä tehdään enemmän näkyväksi.

Olisi hyvä saada sosiaalityö enemmän esille yhteiskunnallisissa asioissa. Haasteita riittää, muutoksia tulee koko ajan.

Sosiaalityön arvostus lisääntyy, kun sosiaalityöntekijät alkavat itse arvostaa omaa työtään ja kertovat kuinka vaihtelevaa, mielenkiintoista ja palkitsevaa työ parhaimmillaan > PALKKAUSKIN nousee (ei nouse vain työn raskaudesta puhumalla). Sosiaalityön yhteiskunnallinen puoli korostuu. Vaikuttaminen, kannanotot ja YHDYSKUNTATYÖ palaa yhteisösosiaalityönä.

Toisaalta toimenpiteitä kaivataan myös lainsäätäjien taholta, ja tässä odotukset kohdistuvat erityisesti ammatinharjoittamislainsäädäntöön⁴. Tällä voitaisiin toivon mukaan ratkaista vastaajia paljon askarruttava yliopistokoulutettujen ja ammattikorkeakoulutettujen työntekijöiden reviirin määrittely.

Sosiaalityön merkitys korostuu yhteiskunnan muutosten takia. Haasteena on nostaa sosiaalityö esille nimenomaan yhteiskuntatieteellisen osaamisen ammattina. Sosionomi AMK –koulutus on sinänsä hyvä, mutta nyt kaivataan myös tiedekorkeakoulutasoista sosiaalityötä. Yht.maist / sosionomi –alueet pitää selkiyttää edelleen, jotta työantajat ymmärtävät koulutusten eron.

Jos tato ja sosiaalialan kehittämisohjelmat toteutetaan tulevaisuus on ok. Muuten perussosiaalityö on ollut kurjistumassa viime vuosina.

Paitsi koulutuksen (sekä perus- että täydennyskoulutuksien) kehittäminen, ratkaisuna koettuihin ongelmiin voivat tuoda myös uudet menetelmät. Näiden avulla voitaisiin toivon mukaan myös hallita paremmin kasvavia työpaineita ja suunnata työtä entistä paremmin.

⁴ Valtioneuvoston asetus sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista 608/2005 astui voimaan kyselyn toteuttamisen jälkeen 1. elokuuta 2005.

Sosiaalityön asiantuntijuuden laajentaminen asiakaskohtaisesta askartelusta yhteisöllisempään suuntaan.

Mielestäni sosiaalityötä ei enää pitkään voi tehdä perinteisin menetelmin. Tarvittaisiin koko sosiaalityön radikaalia muutosta – uudet teorat, uudet menetelmät. Koko sosiaalityön ajattelutavan pitäisi muuttua. Tarvittaisiin koulutuksen – tutkimuksen ja toiminnan uudistamista. Konsulttia, joka kiertäisi eri työpaikoilla kouluttamassa ja uudistamassa menetelmiä.

Sosiaalityön määrittäminen tulisi lähteä sosiaalityöntekijöistä itsestään eikä muista ammattiryhmistä. Ammatti-identiteetti puuttuu vieläkin. Näen sosiaalityön tulevaisuudessa suunnittelevana ja koordinoivana, kokonaisuuksia käsittelevänä työnä. Nykyisellään organisaatiossani yhtä kuin toimeentulotuki, vaikka näen sen vain yhtenä välineenä.

Toimeentulotuen erottaminen muusta sosiaalityöstä näyttäytyy useissa vastauksissa sosiaalityön tulevaisuuskuvaa olennaisesti positiivisemmaksi muokkaavana tekijänä, jopa siinä määrin, että on syytä epäillä tämän siirron odottelun syövän resursseja (sosiaalitoimistojen) sosiaalityön muulta kehittämiseltä. Joissain vastauksissa on tiedostettu myös asian käänköpuoli: asioiminen tulee vaikeammaksi ja osa jää ilman sosiaalityötä, vaikka saattaisi sitä tarvitakin. Toimeentulotuki näyttää vetävän koko sosiaalityön imagoa alaspäin.

Toivon, että toimeentulotukityö saadaan erotettua sosiaalityöstä. Sosiaalityö voisi olla erityistä osaamista yhteiskunnallisten reunaehtoien, vuorovaikutuksen ja elämäntilanteiden jäsentämisen kontekstissa.

Sosiaalityötä tarvitaan jatkossakin monella saralla. Oma työhistoriani on kapea, lähinnä aikuissosiaalityöstä: uskon ja toivon, että nykyinen toimeentulotukikeskeisyys poistuisi / vähenisi sosiaalityöntekijöiden(kin) toimenkuvasta siten että se painottuisi huomattavasti enemmän etuuskäsittelijöille. Jos asiakkaalle olisi riittävästi aikaa, mahdollistuisi myös sosiaalityön tekeminen ja sitä kautta työlle tulisi lisää mielekkyyttä.

Sos.työllä on paljon mahdollisuuksia, kuitenkin olisi irrottauduttava rutiineista (esim. toimeentulotukilaskelmat) ja keskittyttävä

asiantuntijarooliin, esim. filosofit ovat tulossa tehtäviin elämänhallinta ym.), jotka sos.työn osaamisaluetta.

Toiveita kohdistetaan myös sosiaalialan osaamiskeskukseen, jotka ehkä voivat paitsi tukea etenkin pienten kuntien yksin puurtavia työntekijöitä, tuoda myös kaivattua innovatiivisuutta.

Näen / koen sosiaalialan osaamiskeskukset tärkeänä. Toivoisin osaamiskeskuksia myös käytännön työhön esim. lastensuojelun palvelut saman katon alle (sos.tt, psykologit, terapeutit, päiväkeskus jne.) Sosiaalityöhön toivoisin innovatiivisuutta > ala + työkäytännöt tuntuu välillä jämähtäneeltä. Pätevien sosiaalityöntekijöiden puutteesta olen huolissani. Se, miten pätevien sosiaalityöntekijöiden ja esim. sosionomien välinen työnjako hoidetaan, olisi tärkeä ratkaista. Uudet työskentelymallit?

Osaamiskeskuksista toivotaan apua pienten kuntien ”yksinäisille” puurtajille, joiden tulisi olla tuhat-taitoisia ja hallita koko sosiaalialan kirjo.

Moniammatillisissa tiimeissä toimiminen voi myös osaltaan tarjota ratkaisuja sosiaalityön tulevaisuuden haasteisiin, mutta se edellyttää sosiaalityön roolin löytämistä ja sen oman äänen kirkastamista. Tämä on myös yksi tapa kasvattaa sosiaalityön arvostusta. Sosiaalityön on palattava juurilleen, oman perustehtävänsä ääreen, joka myös sisältää sen ajatuksen, että kaikesta epäolennaisesta on luovuttava.

Maailma muuttuu ja haasteita riittää, omalla työsarallani näen tärkeänä toimimisen moniammatillisissa tiimeissä , verkostoissa ym. > sosiaalityön asiantuntijuuden mukaan tuomisen ja oman äänen löytämisen aktiivointiprosesseissa esim. työvoimahallinnon, terveydenhuollon, opetustoimen työntekijöiden kanssa.

Sosiaalityöntekijöiden työn ”kirkastaminen” tärkeää; juridiikka ja lääketiede hyviä yhteistyötahoja, mutta eivät saa sanella sosiaalityössä tehtäviä päätöksiä.

Sosiaalityö palaa juurilleen. Tehdään työtä siellä missä asiakkaatkin ovat. Äitiys-lastenneuvolat, päiväkodit, koulut, kotona. - - - Myös moniammatillisissa tiimeissä.

Paljon sosiaalityön paikan ottamisessa on kiinni sosiaalityöntekijöiden omasta toiminnasta. Vanhan sananlaskun mukaan kissa itse on soveliaain omaa häntäänsä nostamaan, ja sama tuntuisi vastaajien mielestä pätevän sosiaalityöhönkin.

Sosiaalityöntekijöiden tulisi ottaa asiantuntijoina paikkansa rohkeasti ja tietoisesti. Statuksen nostaminen lähtee terveestä itsetunnosta.

”Kehitys kehittyy, mutta päin helvettä!” - Uhat

Sosiaalityön tulevaisuutta koskevista avovastauksista luetellaan erilaisia uusia määrällisesti viisinkertaisesti mahdollisuuksia enemmän. Tämä kertonee osaltaan siitä, millaisia sävyjä tulevaisuus vastaajien mielestä eniten sisältää.

Suureksi osaksi uhat pitävät sisällään sitä kaikkea, mitä edellä on jo käsitelty. Pula työvoimasta, ja etenkin pätevästä työvoimasta tulee kurjistamaan sosiaalityön, samalla kun eri asiakasryhmien ongelmat tulevat jatkuvasti monimutkaistumaan. Tekijöiden puuttuessa palveluja joudutaan priorisoidaan, joka johtaa asiakaskunnan jakautumiseen myös sosiaalityön sisällä. Yhteistyössä muiden ammattiryhmien kanssa on kitkaa, ja sosiaalityön imago latistuu kaikilla sektoreilla.

Ongelmat tulevat monimutkaistumaan ja lisääntymään. Sosiaalityön määrärahoja tulisi kasvattaa. Erityisesti lastensuojelussa tulisi panostaa ennaltaehkäisevään työhön. (Ammattitaitoisesta) henkilökunnasta tulee pula. Palkat tulevat nousemaan, jos halutaan saada työhön ammatti-ihmisiä. Valmistuvat työntekijät haaveilevat nykyisillä palkoilla muualle töihin.

Sosiaalityön arvostus alenee edelleen. Palkkaus jää jälkeen. Koulutusvaatimukset alenevat. Sosiaalityö on pakollinen paha, ei tuota.

Ristiriitaisia näkymiä. Kunnat palkkaavat nuoria sosionomeja. Jatkuva kiire ja moniongelmaisia asiakkaita kohtaavan asiakastyön ja työn koordinoimisen ristiriita (erilainen työote) kumpi valitaan. Lastensuojelu vaatii paljon tietoa ja osaamista. Toisaalta mahdollisuuksia käyttää tietotaitoa on rajallisesti liian suuren asiakasmäärän vuoksi. Kuntien resurssit tuskin lisääntyvät joten lähivuosina ristiriidat ja kiire jatkuu.

Sosiaalityö on liian monitahoista ja vaatii laajaa tieto-taitopohjaa. Yhteiskunnan muutokset tuottavat jatkuvasti ongelmia, jotka eivät ole ratkaistavissa perinteisin asiakastyön keinoin. Ennuste. Sosiaalityö on aikansa elänyt. Tähän työhön ei saada 5-10 vuoden kuluksua as. koulutusta saanutta väkeä. Sosiaalityön opiskelijat siirtyvät pois perinteisiltä julkisen puolen paikoilta, koska palkka on (pieni) yksi tekijä sekä mahdoton työalue hallinnan / osaamisen suhteen. Terveystieteiden sosiaalityön osaamista vaaditaan hoitohenkilökunnalta. Taloudelliset resurssit vaikuttavat yhä enemmän.

Palkkaus näyttää nousevan yhdeksi suurimmista uhkakuvista, ja sillä on suora yhteys ammattitaitoisen ja pätevän henkilökunnan saamiseen. Sosiaalityö on kuitenkin aina ihmisten työtä, ja jos työtä tekevät ihmiset katoavat, ei sosiaalityöstäkään jää mitään jäljelle. Toisaalta ammattikorkeakouluista valmistuvien sosionomien tuloa sosiaalityöhön tervahdetaan ilolla, koska muuten ei tahdo tarpeellista määrää tekijöitä löytyä. Toisaalta sosionomien tulon pelätään vievän viimeisetkin mahdollisuudet palkkauksen parantamiseen.

Pienellä palkalla ei mahda löytyä ammattitaitoista väkeä. Pelottaa, että koulutusvaatimuksia madalletaan, jolloin palkkaus ei koskaan kohenekaane. Vuosi vuodelta raskaampia ja monimutkaisempia asiakascaseja. Kuka tälle alalle enää hakeutuu?!

Sosiaalityön uhkakuvana näen sen, mitä Helsingissä on jo tapahtumassa eli sosiaalityön virat "lakkautetaan" tai ainakin iso osa niistä ja muutetaan ohjaajien viroiksi. Jäljelle jäävät sosiaalityöntekijät todennäköisesti päätyvät byrokraattisiksi kumileimasimiksi. Sosiaalityön ydin katoaa, kun halutaan irrottautua lähityöstä.

Olen huolissani monesta asiasta: pätevien sosiaalityöntekijöiden saamisesta perussosiaalityöhön alan heikosta arvostuksesta, työntekijöiden jaksamisesta, palkkauksesta jne. Sosiaalityön ylempi korkeakoulututkinto toivottavasti pysyy pätevyyssehtona vaativiin sosiaalityön tehtäviin kuten lastensuojeluun, mutta lisääntyville sosionomeille pitää myös löytää sopiva alue sosiaalityöstä.

Haasteellisina. Yhä vaikeampaa on raamittaa se, mikä on sosiaalityötä, kuka sitä tekee ja millä valtuuksilla. > toimijoita, projekteja yms. yhä enemmän, osin hallitsematonta, kunnallisen perustyön tehtävien konkr. suorittamista siirretään määräaikaisille projekti-toimijoille.

Sosiaalityöntekijän kelpoisuusehdot tulevat varmasti muuttumaan, koska sosiaalitoimistoihin ei saada päteviä sosiaalityöntekijöitä tällä hetkellä. Tämä hetki kyllä huolettaa millä tolalla sosiaalitoimistojen työyhteisöt ovat. Samalla mietityttää, pystyykö sosiaalipalvelujen laatu tasokkaana.

Matalampaan palkkaan tyytyvien sosionomien lisäksi ammattikunnan sisäiset uhkatekijät löytyvät projekteista, jotka imevät osaavimmat tekijät perussosiaalityöstä parempien palkkojen avulla. Projektien autuaaksitekevään voimaan vastaajilla ei kuitenkaan riitä uskoa, vaan pikemminkin ne heijastavat ajalle ominaista lyhytjänteisyyttä. Luonnollisesti uhkaavan työvoimapulan yhtenä puolena on kokemuksen kautta kertyneen osaamisen häviäminen sosiaalityöstä.

Ihmisten ongelmat lisääntyvät, joten sosiaalityön määrä / tarve lisääntyy. Kuka jaksaa tätä tehdä tällaisella palkalla? Ei ainakaan tulevat ammattiin valmistuvat nuoret, he menevät muihin ”sisäisiin” töihin. Kuka tekee perussosiaalityötä silloin kun ns. suuret ikäluokat jäävät sosiaalityöstä eläkkeelle.

Työtä tulee olemaan, mutta kukahan suostuu korkeasti koulutettuna tekemään perustason käytännön työt. Työ- ja yhteistyömuotoja joudutaan ehkä radikaalistikin uudistamaan.

Kunnallinen / yhteiskunnan ylläpitämä sosiaalityö tulee kurjistumaan. Resurssi- ja työvoimapulasta johtuen, kun ”elämäntapa-sossut” jäävät eläkkeelle! Tilalle astuu asianmukaisesti palkattu projektisosiaalityö, joka kulkee sammuttamassa pahimmat tulipalot. Perussosiaalityön koulutustaso tulee väistämättä laskemaan...

Kun samanaikaisesti työvoimapulan ja niukkenevien resurssien kanssa asiakkaiden tarpeet monimutkaistuvat ja ongelmat lisääntyvät, tilanne muuttuu pikkuhiljaa kestävämmäksi.

Sosiaalityön paineet lisääntyvät, asiakkaiden monimuotoinen pahoinvointi lisääntyy > yhä nuoremmat, lapset, nuorisot... voi huonosti. Ikäpyramidin vääristymä tuo lisää ongelmia, on yhä enemmän ikäihmisiä ja heidän ongelmat lisääntyvät. Maahanmuuttajuuteen ei ole varauduttu, kuten ei päihdeongelmiinkaan riittävän ajoissa.

Parikymppisten, kouluttamattomien, aikaisessa vaiheessa syrjäytyneiden nuorten kanssa työskentelyn tarve lisääntyy. Mielenterveys-, päihde-, osaamattomuus-, motivoitumattomuusongelmat vaativat uusia välineitä sosiaalityöhön ja tehokkaasti / tiiviisti yhteen toimivaa palvelujärjestelmää. Parasta aikaa sosiaalitoimen luukuilla kasvaa uusi pitkäaikaistyöttömien sukupolvi sillä erotuksella, että tämä uusi sukupolvi ei ole milloinkaan ollut työelämässä.

Ainakin Helsingissä on käynnissä melkoinen myllerrys organisaatioissa, joka tulee vaikuttamaan paljon myös työtapoihin ja asiakkaan saamaan palveluun. Uskoisin asiakkaiden kahtiajakautumisen lisääntyvän (sosiaalityön asiakkaat ja kirjallisesti asioivat) ja kirjallisesti asioivien saavan ”heikompa” palvelua, koska kukaan ei perehdy hyvin heidän tilanteeseensa; ongelmat jäävät usein piiloon.

Väistämätön seuraus työvoimapulasta ja niukoista resursseista on se, että eri asiakasryhmiä joudutaan priorisoimaan ja tarkoin miettimään, kenen tarpeisiin palveluilla on mahdollisuus resurssien puitteissa vastata. Asiakkaat syrjäytyvät paitsi yhteiskunnasta, myös sosiaalityöstä. Sosiaalityön sisälläkin tulee vallitsemaan kahtiajako A- ja B-luokan asiakkaisiin. Eri sektoreilla asiat näyttäytyvät hieman eri tavalla, mutta yhteinen lopputulema on se, että sosiaalityö muuttuu tekijöilleen koko ajan raskaammaksi – joka taas kasvat-
taa henkilökunnan puutetta entisestään. Pako erityisesti perustuksesta jatkuu siinä määrin, että se vaarantaa koko sosiaalityön olemassaolon.

Työvoimapula uhkaa! Asiakaskunta ja tarpeet kasvavat kiihtyvällä vauhdilla, resurssit eivät koskaan tule olemaan riittävät vastaan ”kysyntään”. Priorisointia on tehtävä. Painopistettä on saatava ennaltaehkäisyyn = peruspalveluihin (työllisyys, neuvolat, päivähoito, koulu...). Sosiaalityön osalta riittääkö voimia muuhun kuin siihen lakisääteiseen toimintaan mikä ei kuulu muille = ”rankimat” toimet?

Lastensuojelu laajenee ja vaikeutuu. Toimeentulotuessa ”oikeat” köyhät jäävät jalkoihin. Vammaispalvelussa kustannukset räjähtävät silmille > sosiaalityö tulee raskaammaksi ja toivottomammaksi.

Sosiaalitoimistojen sosiaalityön tulevaisuus huolestuttaa. Työ on niin raskasta, huonosti resursoitua ja huonosti palkattua, ettei se vedä päteviä sosiaalityöntekijöitä. Kuitenkin esim. lastensuojelun on tärkein työkenttä. Työn arvostus ja resurssit olisi pakko saada

nousemaan. Projektit saavat reilua rahoitusta, mutta niiden vaikutus perustyöhön on usein vähäinen. Eikö resursseja pitäisi suunnata perustyöhön? Monilla olisi halua kehittää työtä sisältäpäin jos siihen olisi mitään mahdollisuutta.

Sosiaalityön ulkopuolisina uhkina vaanivat niukkenevan julkisen talouden ja kiristyvän yhteiskunnallisen arvomaailman lisäksi yhteistyökumppanit, jotka pyrkivät ottamaan hallintaansa sosiaalityön perinteisiä toiminta-alueita, keskittymällä kuitenkin kerman kuorintaan. Sosiaalityölle jää edelleen mahdottomien asioiden hoitaminen ja viimesijainen vastuu asioiden sujuemisesta, siis byrokraattinen osuus ja muunlaiselle sosiaalityölle ei enää riitä legitimizeettia.

Sosiaalityön nielaisee terveydenhuolto itseriüttoisena. Ja medikalisoii ihmisen sosiaalisen ulottuvuuden ja ns. jokaisen osaamiseen kuuluvana alueena katsoo hallitsevansa alamme erityisyyden. Toimen nielaisija on juridiikka ja opetustoimi. Hoivan arvo häviää ns. tehottomana toimena. Sosiaalityö liittoutuu yhä enemmän asunto-toimen, järjestystoimen ja etenkin poliisin, joka lieene ainut myönteisesti alamme suhtautuva viranomaisinstituutio. Toiminnalliset menetelmät tuovat sosionomit tekemään työtämme edullisemmin. Kulttuurin arvo työmenetelmänä kasvaa.

Sosiaalinen katoaa, muut ammattiryhmät hoitavat sitäkin: medikalisaatio ja juridiikka. Kehitettävä julkisuuskuva ja sisältöä.

Jos pian ei saada päteviä työntekijöitä, sosiaalityö rapautuu ja menettää asiakkaiden ja yhteistyökumppanien luottamuksen. Terveystenhuollossa (psykiatriassa) sosiaalityön asema on heikkenemässä biologisen selittämisen ja usein tehokkuusajattelun lisääntyessä. Moniammatillisuus kärsii.

Lopulta sosiaalityön byrokraatisoituminen lyö leimansa sosiaalityön sisältöön, jolloin varsinaista sosiaalityötä ei enää edes tarvita.

Pelkään, että "toimeentulotukikanslisti" – tyyppinen sosiaalityö laajenee muuhunkin sosiaalityöhön kuin rutinihuonteisiin toimeentulotuen päätöksiin. Sosiaalityön puuttumista asioihinsa tarvitsevan ihmiset eivät ole yhteiskunnalle tärkeitä, koska he ovat "meno-puolella", eivät tuottavia kansalaisia. Tulee Kela-tyyppistä sosiaalityötä, jota toteutetaan pykäläkeskeisesti.

Jatkuvat resurssien leikkaukset peruspalveluista (terveydenhoito / neuvola, koulu, päivähoito, nuorisotoimi, toimeentulotuki / Kelan etuudet) aiheuttavat jatkossa entistä enemmän sen, että lastensuojelu / aikuissosiaalityö on korjaavaa toimintaa. Työ raaistuu eikä sos.tt:n palkkatasolla saada päteviä ihmisiä pysymään perustason työssä. Synkeeltä näyttää

Ja kaikkein viimeisenä peikkona vaanii sosiaalityön julkisuudessa kantama negatiivinen leima, joka karkottaa niin rahoittajat, yhteistyökumppanit kuin asiakkaatkin. Pahimmillaan sosiaalityötä voi tulevaisuudessa tehdä kuka tahansa – tai ei kukaan.

En kovinkaan ruusuisena, jos sosiaalityön arvostusta ei saada nostettua, niin että palkkaus vastaisi koulutusta. Työn arvostus on riippuvainen myös julkisuuden tuomasta negatiivisesta leimasta – sossuämmät, sossutantat etc. Sosiaalityöntekijä nimike tulisi saada pian suojattua omalla lainsäädännöllä – mihin lie sekkin ammatinharjoittamislaki kadonnut jo heti alkuunsa.

Yhteenvedon SWOT – analyysistä olemme koonneet taulukkoon 3:

Taulukko 3. Yhteenweto SWOT-analyysistä.

<p>Vahvuudet:</p> <ul style="list-style-type: none"> - työtä tarvitaan, myös uusilla aloilla - kehittymässä olevat uudet menetelmät ja työtavat - korkeatasoinen koulutus - osaamisen hyödyntäminen - työn kokeminen tärkeänä ja merkittävänä - työntekijöiden työtään kohtaan tuntema arvostus ja ammattitilpeys 	<p>Heikkoudet:</p> <ul style="list-style-type: none"> - huono imago, alhainen arvostus - keho palkkaus työn määrään ja vaativuuteen nähden - niukat resurssit - työvoimapula, pätevien työntekijöiden katoaminen - johtamisen ongelmat - taloudellisten näkökulmien ylivalta
<p>Mahdollisuudet:</p> <ul style="list-style-type: none"> - palkkauksen ja työn reunaehtojen parantaminen - imagon ja arvostuksen kohottaminen tekemällä työ näkyväksi - koulutusten ja menetelmien kehittäminen - työnjaon selkiyttäminen - osaamiskeskusten hyödyntäminen - keskittyminen olennaiseen 	<p>Uhat:</p> <ul style="list-style-type: none"> - työvoimapula kroonistuu, joka johtaa laadun heikkenemiseen - kokemuksen kautta kertynyt osaaminen katoaa - resurssit eivät mahdollista asiakkaiden yhä monimutkaisempiin tarpeisiin vastaamista - työ byrokratisoituu, ja lopulta kaatuu omaan mahdottomuuteensa

6.2 Perussosiaalityö, nuoret työntekijät, maaseutumaiset kunnat – sosiaalityön kolme haastetta

Edellä tässä raportissa ovat moneen otteeseen nousseet esiin erityisesti nuoret, alalle hiljattain valmistuneet ja vähän työkokemusta omaavat työntekijät. Toisena ryhmänä useassa kohdassa muista omaksi ryhmäkseen on erottunut sosiaalitoimistojen sosiaalityö. Ja kolmantena, erityistä huomiota ansaitsevana tai tarvitsevana ryhmänä aineistosta voidaan erottaa maaseutumaisien kuntien sosiaalityö. Nämä kolme yhdessä muodostavat käsityksemme mukaan sosiaalityön kolme keskeisintä ja kiireisintä kehittämisen kohdetta. Sosiaalityöllä on siis ratkaistavanaan kolme rakenteellista ongelmaa: sosiaalitoimisto-ongelma, tulokasongelma ja maaseutuongelma, joita ehkä rakentavammin voisi nimittää haasteiksi.

Osin nämä kolme ryhmää ovat päällekkäisiä: jo raportin alkuluvuissa todettiin, että maaseutumaisien kuntien pääasiallisia työpaikkoja ovat sosiaalitoimistot ja niissä työskentelee keskimäärin nuorempia ja enemmän vailla asetuksen mukaista pätevyyttä olevia työntekijöitä kuin muualla. Koska maaseutumaisien kuntien työyhteisöt ovat myös keskimäärin pienempiä kuin muualla, tämä herättää erityistä huolta. Vaikka lukumääräisesti kyse ei olisi kovin suuresta joukosta verrattuna koko ammattikuntaan, asia saa toiset mittasuhteet, kun sitä tarkastellaan sen väestömäärän mukaan, joka maaseutumaisien kuntien alueella asuu⁵ ja jolla tulisi olla oikeus yhtä laadukkaisiin sosiaalipalveluihin kuin suuremmissa kunnissakin.

Myös suuremmissa kunnissa riittää haasteita, varsinkin sosiaalitoimistojen näkökulmasta. Niissä työntekijöiden vaihtuvuus on vähintään yhtä runsasta kuin maaseudullakin – onhan kaupungeissa tarjolla enemmän arvostetumpia, kiinnostavampia ja paremmin palkattuja tehtäviä. Asiakkaat kaupungeissa saattavat olla vielä moniongelmaisempia kuin maaseutumaisissa kunnissa, ja vaikka työntekijöitä on enemmän, on enemmän asiakkaitakin. Toisaalta maaseutumaisissa kunnissa ei ole useimmiten mahdollisuutta erikoistumiseen, joten sama sosiaalityöntekijä voi saada hoitaakseen koko sosiaalityön kirjon lasten huolto- ja tapaamisoikeusasioista päihdehuoltoon ja vammaispalveluihin. Tämä asettaa työntekijän osaamiselle ja sen ylläpitämiselle usein yli-inhimillisiä vaatimuksia, vaikka työntekijä ei olisikaan

⁵ Tilastokeskuksen väestötilaston mukaan alle 4000 asukkaan kuntia oli 31.12.2004 187, ja niissä asui yhteensä 419 263 asukasta. Koko Suomen väestömäärä oli 5 236 611, eli alle 4000 asukkaan kunnissa asui 8 % suomalaista.

kokematon, epäpätevä, vastavalmistunut ja ensimmäisessä työpaikassaan ja vailla kollegoiden tai työnohjauksen tukea.

Sosiaalityöhön tuntuu kaikesta huolimatta riittävän nuoria työntekijöitä ja uusia voimia. Usein kuitenkin näyttää siltä, että näillä nuorilla on vääränlainen koulutus, ainakin jos ajatellaan pysyvämpää uraa samassa paikassa. Epäpätevää kun ei tietenkään voi palkata vakituiseen virkaan, ja muiden ihmisten tavoin sosiaalityöntekijätkin kaipaavat olosuhteisiinsa tietyn annoksen pysyvyyttä. Ei ihme, että varsin runsaslukuinen joukko vastaajia olisi valmis helpottamaan pätevyysvaatimuksia tai pitää muuten erityisen tärkeänä löytää toimiva ja juridisesti pätevä työnjako yliopistosta valmistuneiden ja ammattikorkeakouluista valmistuneiden ammattilaisten välille. Mitä ilmeisimmin ainakin maisteritason sosiaalityöntekijät olisivat valmiita luovuttamaan työkuormastaan sekä selkeitä hallinnollisia tehtäviä että asiakkaiden arkeen ja sen sujumiseen liittyviin järjestelyihin kuuluvia sosiaaliohjauksen tehtäviä amk-sosionomien tehtäväksi. Tämä mahdollistaisi maisterisosiaalityöntekijöille riittävästi aikaa vaativan ja paneutuvan asiakastyön sekä suunnittelu- ja kehittämistehtävien hoitamiseen. Kokonaan toinen kysymys on se, mikä sosiaalityössä voidaan määritellä tällä tavalla siirrettäväksi, samoin kuin se, miten halukkaita sosionomit sitten olisivat valmiita ottamaan nämä tehtävät vastaan.

(Koen tulevaisuudennäkymät) synkkinä, työ ei kiinnosta taitavampia, hakeudutaan muualle. Itsellä tähtäimessä toisen alan opinnot. Meissä "nuoremman" polven sosiaalityöntekijöissä on runsaasti tyytymättömyyttä alaan ja haaveita uudesta ammatista. Meistä moni olisi valinnut toisin, jos olisi tiennyt totuuden sosiaalityön arjesta.

Lyhyet opintojen aikaiset harjoittelujaksot tai edes satunnainen alan töiden tekeminen opintojen aikana ei välttämättä valmista asianmukaisella tavalla arkityön todellisuuteen. Avaimet alan houkuttelevuuden lisäämiseksi näytävät yleisesti ottaen olevan palkkauksessa ja ammatin arvostuksen parantamisessa sekä oman työn kohdistamiseen ja säätelyyn vaikuttamisen mahdollisuuksien lisäämisessä. Samanlainen tilanne, pula haja-asutusalueiden työntekijöistä on oikeastaan koettu terveydenhuollossa ja varmaan myös osin samoista syistä. Yhtenä mahdollisuutena voisi olla palkkaukseen vaikuttaminen siten, että maaseutumaisissa kunnissa palkka olisi samaa tasoa, ellei jopa hieman parempi kuin suuremmissa taajamissa. Pienten kuntien pussista tuskin tällaiseen löytyy mahdollisuutta. Palkkakysymys olisi ehkä ratkaistavissa valtion korvamerkityllä tuella – tasataanhan nykyään lastensuojelun kustannuksiakin.

Pienissä kunnissa osaaminen jää työntekijän vastuulle.

Huolettaa pätevien sosiaalityöntekijöiden puute eritoten pienissä kunnissa.

Edellisissä lainauksissa tiivistyvät maaseutumaisten kuntien sosiaalityön haasteet. Palkan lisäksi maaseutumaisten alueiden työskentelyedellytyksiä tulisi parantaa mahdollistamalla sekä työnohjauksellinen että kollegiaalinen tuki jollain tavalla. Tässä ehkä voitaisiin saavuttaa jotain kuntien välisellä yhteistyöllä tai sitten alueellisten osaamiskeskuksien välityksellä. Yksi tapa kasvattaa alan houkuttelevuutta voisi olla erikoistumismahdollisuuksien lisääminen – esimerkiksi sosiaalityön erikoistumiskoulutusta (ammattilisensiaattitutkinnot) koulutusta laajentamalla. Yksi keskeinen syy, joka ilmeisesti saa pätevät ja koulutetut sosiaalityöntekijät vaihtamaan työpaikkaa tai jopa alaa, on uralla etenemismahdollisuuksien puute. Ei ole järkevää eikä taloudellisesti kannattavaa houkutella alalle nuoria osaajia ellei jollain tavalla huolehdi siitä, että he myös pysyvät alalla.

Jotenkin lohduttomalta tuntuu etenkin sosiaalitoimistoissa työskentelevien osalta. En ymmärrä kuka viitsii/jaksaa työskennellä suurien päätösten (esim. toimeentulotuki, huostaanotto) paineessa niinkin pienellä palkalla. Tuntuu, että liiankin moni sosiaalitoimistoissa on aivan loppuun palanut. Koen terveydenhuollossa tehtävän sosiaalityön ”helpompana” koska ei tarvitse tehdä päätöksiä rahasta tms. Tällä hetkellä hoitovapaalla olevana oma työ tuntuu lähes ihanteelliselta.

Uupuminen tuntuu olevan erityisesti sosiaalitoimistojen ongelma, eikä se oikeastaan ole mikään ihme. Sosiaalitoimistoissa työntekijöillä on kaikkein vähiten mahdollisuuksia rajata itse omaa työtään, sillä periaatteessa heidän on toimittava kaikkien kanssa, jotka ottavat yhteyttä sosiaalitoimistoon. Perinteisesti asiantuntija-aseman yhtenä perusteena on ollut mahdollisuus rajata työtään ja tehtäviään omaan ekspertisiinsä kuuluvaksi tai sen ulkopuolelle. Eikä ole ihme, että tämä vaivaa vielä enemmän maaseutumaisten kuntien sosiaalityöntekijöitä: siellä kun ei usein ole edes sitä muuta tahoja, johon asiakkaan voisi yrittää ohjata. Sosiaalitoimistoissa työskentelevien sosiaalityöntekijöiden uupumus heijastuu esimerkiksi siinä, että sosiaalitoimistojen työnohjauksista suhteessa suurempi osa menee uupumuksen purkamiseen, eikä varsinaiselle työn kehittämiselle tunnu jäävän sijaa, ainakaan siinä määrin kuin rauhallisemmissa ympäristöissä.

Erittäin kiinnostavaa olisi selvittää, mihin kaikki valmistuvat maisterit sitten katoavat, elleivät he sijoitu sosiaalityöhön? Konstikas sosiaalityö – kyselyn vastaajat on poimittu Talentian jäsenrekisteristä, kuten luonnollisesti myös Talentian vastavalmistuneille suunnattu kyselykin. Ne valmistuneet, jotka liittyvät esimerkiksi Valtiotieteilijöiden liiton jäseniksi eivät näissä kyselyssä näy, eivätkä tietenkään nekään jotka vaihtavat alaa. Näiden tavoittamiseksi ja heidän urakehityksensä selvittämiseksi pitäisi järjestää uusi kysely poimimalla vastaajat yliopistojen rekistereistä. Tämä antaisi varmasti kiinnostavaa ja tarpeellista lisävalaistusta työntekijöiden saatavuutta koskevaan ongelmakenttään.

Samoin maaseutumaisten kuntien sosiaalityöstä tulisi muodostaa oma tutkimus- ja kehittämishankkeensa, jossa konsultatiivisten ja työnohjauksellisten menetelmien avulla järjestettäisiin työntekijöille mahdollisuuksia vertaistukeen ja oman työnsä kehittämiseen. Maaseutusosiaalityön käsite ja kehittäminen on urbaanien sosiaalisten ongelmien, muuttoliikkeen ja rakennemuutosten vuoksi jäänyt taka-alalle.

Työnohjauksesta voisi toivoa myös paremmin hyödynnettävää keinoa sosiaalitoimistojen sosiaalityön kehittämiseen. Tämä edellyttäisi työnohjauksen sisällön huomattavaa kehittämistä nykyisestä selkeämmin kohti asiantuntijuuden tuottamista. Kaikkien näiden tai tulevien kehittämistoimenpiteiden menestyminen ja mahdollisuudet riippuvat siitä, miten hyvin julkinen elämä, lähinnä kunnat, saadaan osallistumaan ja panostamaan niihin. Tai kuten eräs vastaajistamme tämän asian omassa tulevaisuusvisiossaan osuvasti tiivistää:

Asiakasta on vaikea palvella hyvin, jos ei ole mitään palvelua antaa. Ystävällinen puhe ja hymy ei paljon auta. Asiakas on oikeutusti pettynyt ja vihainen ja työntekijä burn-out. Mikä on palkka tästä työstä?

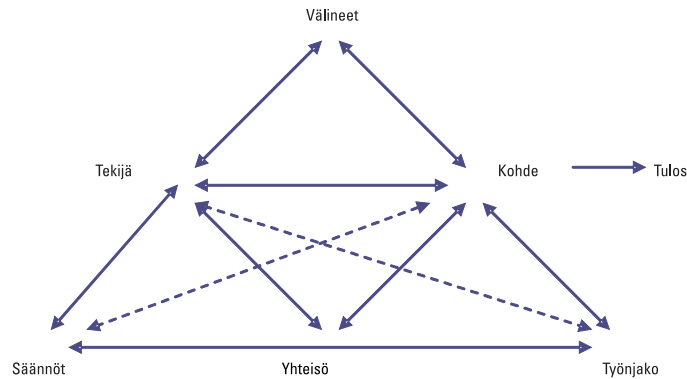
7 Lopuksi: Sosiaalityön ristiriidat

Sosiaalityön kiireellisimmät kehittämispaineet kohdistuvat henkilöstöön. Maisteritason koulutuksen saaneiden sosiaalityöntekijöiden ja sosionomi (amk) – tutkinnon suorittaneiden keskinäinen työnjako on ratkaistava pikaisesti. Huomiota on kiinnitettävä pätevän ja osaavan työvoiman saamiseen alalle, mutta myös siihen että he voivat pysyä sosiaalityössä.

Konstikas sosiaalityö – tutkimuksen pohjalta voi muodostaa varsin laajan kuvan sosiaalityön moniulotteisesta kokonaisuudesta. Tuloksemme tiivistyvät kuitenkin ennen kaikkea sosiaalityön nykytilanteessa koettuihin ja ilmaistuihin ristiriitoihin. Olemmekin tähän päätöslukuun halunneet koota raportissa paikantamamme keskeiset sosiaalityön kehitykseen vaikuttavat ristiriidat. Osin siksi, että tämä tarjoaa hedelmällisen ja havainnollisen tavon tiivistää raporttimme sisältö. Osin taas siksi, että käsityksemme mukaan nämä keskeiset ristiriidat sisältävät sosiaalityön kehittämisen kannalta olennaiset kysymykset, jotka tulevaisuudessa on ratkaistava.

Sosiaalityön nykytilasta piirtyvän moniulotteisen kokonaisuuden pelkistäminen on hankala tehtävä. Olemme päätyneet soveltamaan Engeströmin (esim. 1987, 78) laajasti käytettyä toimintajärjestelmän rakennemallia:

Kuvio 35. Toimintajärjestelmän rakennemalli (Engeström 1987, 78).



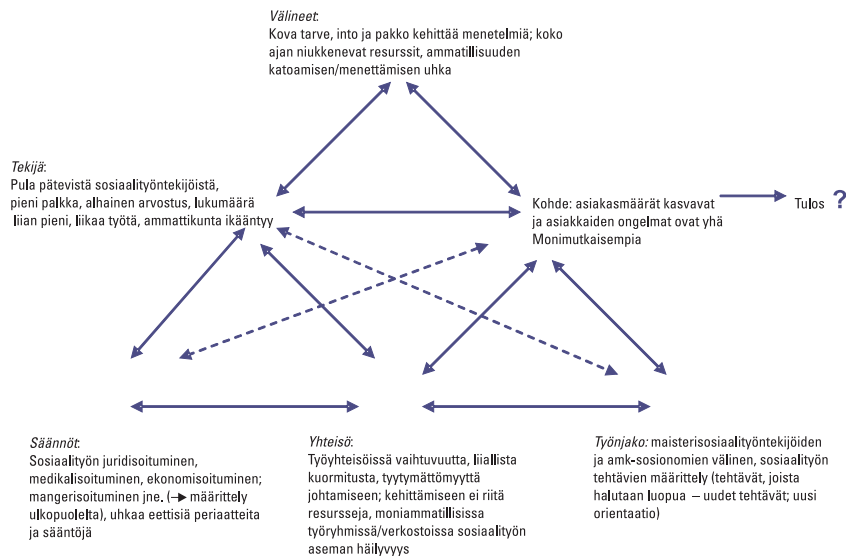
Rakennemallin ideana on havainnollistaa toiminnan kokonaisuutta. Kun toimintajärjestelmään tunkeutuu uusia vaikutteita tai jokin osa muuttuu tai kriisiytyy, syntyy epäsuhtaa ja ristiriitoja toiminnan eri osien välille. Nämä ristiriidat ilmenevät käytännön työssä toiminnan häiriöinä, uupumuksen ja pahoinvoinnin kokemuksina sekä mm. työyhteisöjen ongelmallisuutena ja muodostavat lähtökohdan, jopa pakottavan kimmokkeen kehittämistoimenpiteille. Syvimmillään esim. kunkin osatekijän sisäiset ristiriidat muodostavat ns. muutokseen pakottavan kaksoissidoksen, ratkaisemattoman ongelmatilanteen, joka pakottaa kyseenalaistamaan ja muuttamaan vallitsevaa toimintaa. Vahvat riittämättömyyden ja voimattomuuden ja niihin liittyvät uupumuksen kokemukset viestittävät sosiaalityön toimijakentän kriisiytymisestä. Toiseksi toimintajärjestelmän osien, sen eri tekijöiden välille voi muodostua muutosta vaativia ristiriitoja. Sosiaalityössä voisi nähdä esimerkiksi sen, että niin työmenetelmien sovellettavuuden kuin toimivuudenkin ongelmat vaativat panostusta koulutukseen ja tutkimukseen, jotta palvelutuotanto tekijöineen, menetelmineen ja toiminnan kohteesta nousevine haasteineen voisi ylipäänsä toimia. Kolmanneksi nykyisen toimintatavan ja mahdollisen kehittyneemmän toimintatavan välille syntyy ristiriitoja. Tästä voisivat kielii moniammatillisuuteen liitetyt pelot ja uhkat samalla, kun verkostoituvat moniammatilliset työtavat yleistyvät. Neljäntenä ristiriitatyypinä ovat ristiriidat, joita ilmenee perustoiminnan, sosiaalityön, ja rinnakkaisten toimintajärjestelmien, esim. terveydenhuolto, välillä.

Konstikas sosiaalityö - tutkimuksen viestittämien ristiriitojen tiivistämiseksi olemme koonneet rakennemallin kuhunkin "rakennepisteeseen" karkeasti tiivistettynä sosiaalityön keskeisiä ongelmia. Ne heijastavat hyvin pitkälle kunkin tekijäelementin sisäisiä ristiriitoja mutta paikantuvat ja laajentuvat koko toimintajärjestelmään ja sen asemaan erilaisten rinnakkais-

ten toimintajärjestelmien verkottuvassa kokonaisuudessa. Ongelmien takaa on myös mahdollisuus nostaa esiin uudenlainen toimintamalli nykyistä toimintatapaa kyseenalaistaen. Voisi esimerkiksi kysyä, kuinka sosiaalityö ottaa oman paikkansa tasavertaisena yhteistyökumppanina moniammatillisissa ja muuntuviissa toimintayhteyksissä tai miten sosiaalityö

ntekijöiden urakehitysnäkymät voisivat kiinnittyä koko toiminnan jän-
tevään kehittämiseen tai minkälaiset työorientaatiot vastaisivat paremmin
muuttuneita haasteita.

Kuvio 36. Sosiaalityön toimintajärjestelmän ristiriidat.



Kuvion purkamisen voisi aloittaa sosiaalityön kohteesta, eli kasvavista asiakasmääristä ja asiakkaiden yhä monimutkaisemmista ongelmista. Näihin ei sosiaalityön sisältä käsin oikeastaan voida vaikuttaa. Raporttimme viestittää kuitenkin sosiaalityöntekijöiden huolta, riittämättömyyden kokemuksia ja pettymyksiä: moniin ongelmiin puuttuminen, tiettyjen asiakasryhmien asema ja laajasti ottaen varhainen puuttuminen ja ehkäisevä toiminta ovat laiminlyötyä. Sen sijaan yhteiskunnallinen kehitys näyttää pitävän huolen siitä, että sosiaalityöntekijöille riittää aina asiakkaita – siihen luottivat myös vastaajamme. Asiakkaiden ja heidän ongelmiansa lisääntyminen ja monimutkaistuminen pakottavat kehittämään uusia menetelmiä, joilla heidän tarpeisiinsa pyritään paremmin vastaamaan ja ongelmien syntyprosesseihin puuttumaan - etenkin silloin kun käytettävissä olevat resurssit ovat vähissä. Tämä taas edellyttäisi pätevää, osaavaa, motivoitunutta ja sitoutunutta työntekijäkuntaa ja toimivaa, joustavaa työnjakoa.

Työntekijäkunnan kohdalla asiat näyttävätkin olevan kaikkein eniten kehittämisen tarpeessa. Sosiaalityöntekijöiden ammattikuntaa painavat monet sisäiset ristiriidat, jotka muodostuvat liiallisesta työmäärästä, matalasta palkkauksesta ja ammatin alhaisesta arvostuksesta. Tämä kaikki on omiaan karkottamaan muodollisesti pätevät työntekijät pois sosiaalityön työpaikoista ja etenkin perussosiaalityöstä. Tämä vaikuttaa etenkin nuoriin, vastavalmistuneisiin työntekijöihin, ja kun ammattikunta samaan aikaan on ikääntymässä, uhkana on kokemuksen tuoman osaamisen ja viisauden katoaminen. Tämä taas hankaloittaa uusien menetelmien kehittämistä, heikentää ammatillisuutta ja ennen kaikkea huonontaa mahdollisuuksia vastata kasvavan asiakaskunnan yhä moniulotteisempiin ongelmiin.

Työntekijäkunnan ongelmat aiheuttavat sen, että sosiaalityön työnjaon kehittäminen tulee entistä tärkeämmäksi. Ratkaistavana on ennen kaikkea yliopistosta valmistuneiden maisterisosiaalityöntekijöiden ja ammattikorkeakouluista valmistuneiden sosionomien välinen työnjako, jolla voitaisiin ratkaista osa ammattikunnan sisäisistä ongelmista ja avata myös uusia kehittämisen näkymiä. Toisaalta kyse on sosiaalityön ydintehtävien hahmotamisesta, siitä, mikä on olennaista ja kuuluu sosiaalityön hoidettavaksi. Tässä yhteydessä nousee esiin erityisesti toimeentulotuen ns. laskennallisen osuuden siirtäminen pois sosiaalityöntekijöiden harteilta. Toisaalta sosiaalityöhön on ilmaantunut uusia hoidettavia tehtäviä entisten lisäksi, usein ilman vastaavaa resurssien lisäystä, esimerkkinä vaikkapa kuntouttava työtoiminta.

Työnjaon ratkaisemattomat ongelmat vaikuttavat luonnollisesti sosiaalityön työyhteisöihin, ovathan työnjaolliset asiat nimenomaan työyhteisöllisiä asioita. Tässä tulee esiin vielä yksi työnjaollinen asia, joka tulee ratkaista: sosiaalityön asema moniammatillisissa työyhteisöissä. Osin ammattikuntaan liittyvistä tekijöistä johtuen sosiaalityön asema koetaan moniammatillisissa yhteisöissä uhattuna. Osasyynä tähän ovat työntekijäkunnan sisäiset ristiriidat, jos ja kun jäljellä olevat työntekijät eivät kykene saamaan sosiaalityön ääntä kuulumaan muiden ammattiryhmien rinnalla. Edelleen työyhteisöihin vaikuttavat myös asiakaspaineet ja niistä syntyvä liiallinen kuormitus, joka estää työyhteisöissä tapahtuvaa ammatin kehittämistä.

Sosiaalityötä määrittelevissä säännöissä on nähtävissä kehitystä, jossa sosiaalityö tulee määritellyksi ulkopuolelta käsin. Osin tämä uhkaa edellä kuvatulla tavalla moniammatillisia työyhteisöjä, joissa kannetaan huolta esimerkiksi sosiaalityön medikalisoitumisesta. Osin kyse on koko ammatin kehitykseen vaikuttavasta kehityksestä, lisääntyvästä lainsäädännöllisestä sääntelystä ja ennen kaikkea talouden pakottavasta voimasta. Joka tapauksessa, sosiaalityötä ja sen toimintamahdollisuuksia määritellään yhä enemmän sen ulkopuolelta, mikä koetaan eettisesti vakavana ongelmana. Tämä

haastaa sosiaalityön ammatillisen asiantuntijuuden määrätietoiseen kehittämiseen.

Sosiaalityön kiireellisimpinä kehittämisen kohteina tämän raportin perusteella hahmottuvat pätevien sosiaalityöntekijöiden rekrytoiminen sosiaalityöhön, työntekijöiden määrän, työolosuhteiden, työnkuvien mielekkyyden ja työnjaon kehittäminen – ylipäänsä alan vetovoimaisuuden ja työvoiman riittävyyden sekä työn mielekkyyden ongelmat - sekä erityisesti perussosiaalityön ja sosiaalitoimistojen sosiaalityön vahvistaminen. Näiden kautta voidaan löytää asianmukaiset ratkaisut muihin esiin nousseisiin ongelmakohtiin. Ennen kaikkea sosiaalityön kehittämisessä tarvitaan tahtoa! Uskallammepa aineistomme perustella väittää jopa, että muutosta vaativat ristiriidat ovat kärjistyneitä ja toimenpiteisiin sosiaalityön tulevaisuuden turvaamiseksi on aika ryhtyä kiireellä nyt.

Kirjallisuus

Arnkil Tom Erik, Eriksson Esa & Arnkil Robert (2003): Palvelujen kehittäminen kunnissa. Sektorikeskeisyydestä ja projektien kaaoksesta joustavaan verkostointiin. Stakes raportteja 253, Saarijärvi.

Bergmark, Åke & Lundström, Tommy (2002): Education, practice and research. Knowledge and attitudes to knowledge of Swedish social workers. *Social Work Education* (21) 3, 359 – 372.

Bergmark, Åke & Lundström, Tommy (2005) En sak i taget? Om specialisering inom socialtjänstens individ- och familjeomsorg. *Socialvetenskaplig tidskrift*. Årsgång 12, Nr 2 – 3, 2005, 125 – 148.

Björkenheim, Johanna (2004): What is Relevant Knowledge in Social Work?”, 4th International Conference on Social Work in Health and Mental Health, 27.5.04, Québec, Kanada,

Egelund, Tine (1999): Analyse af handledereuddannelserne i Göteborg, på Sköndal og i Umeå. Stockholm: CUS-skrift 1999:6. Centrum för utvärdering av socialt arbete. Socialstyrelsen.

Engeström, Yrjö (1987): Learning by expanding: an activity-theoretical approach to developmental research. Helsinki: Orienta-konsultit.

Eskelinen, Leena, Bergmark Hansen B & Olsen L (2002): Vidareuddannelse og efteruddannelse på det sociale område – En analyse af frontlinjemedarbejdere på tre arbejdsområder. AKF förlaget.

Halmesmäki, Tuomo (2005): Kunta-alan eläkepoistuma 2006 – 2020. Kuntien eläkevakuutuksen monisteita 1/2005.

Karvinen – Niinikoski, Synnöve & Björkenheim, Johanna & Meltti, Tero & Salonen, Jari & Tapola, Maria & Yliruka, Laura (2005): Social workers expertise and professional practices in Finnish Society. Paper presented at the Social Work Challenges for Social Cohesion EASSW Conference. Lefkosia, Cyprus. May 2005.

Karvinen – Niinikoski, Synnöve & Salonen, Jari (2004): Scheme of Social Work Supervision in Finland. Paper presented at International Federation of Social Work Global Conference Adelaide, Australia. October 2004.

Karvinen – Niinikoski, Synnöve & Salonen, Jari (2005): Spänningar inom handledningsdiskussion. *Nordisk Socialt Arbeid* 3/2005, 231 – 242.

Lindberg, Jukka & Tolonen, Mervi (2005): Vastavalmistuneiden urapolut. Vuosina 2003 – 2004 valmistuneiden Talentian jäsenten sijoittuminen työelämään. Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia ry. Helsinki.

Marjamäki, Pirjo, Mäntysaari, Mikko & Ristimäki, Tero (1998): Sosiaalityöntekijät Suomessa 1998 – tehtävät, koulutus, määrä ja riittävyys. Sosiaali- ja terveysministeriö. Selvityksiä 1998:9. Helsinki.

Metsämuuronen, Jari (2003): Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmisteissä. Jyväskylä: International MetHelp Ky.

Mäntysaari, Mikko (1999) Sosiaalityön tutkimuksen suuntaamisesta. Janus 7 (4), 355-366.

Salonen, Jari (2004): Sosiaalityön työnohjauksen arki. Esitelmä. Työnohjauskonferenssi, Hämeenlinna. Elokuu 2004. Tampereen Yliopiston täydennyskoulutuskeskus ja Suomen työnohjaajat ry. .

Satka, Mirja (2002) Tiedontuotannon politiikka ja käytännön teoria s. 5-8, julkaisussa Ulla Rynnänen & Riitta Vornanen (toim.): Tutkiva sosiaalityö. Talentia-lehti/ Sosiaalityön tutkimuksen seura 2002.

Sosiaalityö Kuusikon kunnissa 2003. Perussosiaalityö. Sosiaalityön Kuusikko –työryhmä. Aila Kumpulainen 26.11.2004.

SOSWEB – Sosiaalityön työmenetelmät (2005) Soswebin työmenetelmä osio. Helsingin yliopiston yhteiskuntapolitiikan laitos. <http://www.valt.helsinki.fi/yhpo/sosweb/sivut/tyomenetelma.htm>. viitattu 14.11.2005

Vataja, Katri & Julkunen, Ilse (2004): Sosiaalitoimistojen työn organisointi ja työhyvinvointi. Tutkimuskatsaus. Stakes. Finsoc työpapereita 5/2004. Helsinki.

Wickström, Gustav, Laine M, Elovainio, M & Lindström, K (2000): Työolot ja työhyvinvointi sosiaali- ja terveysalalla – muutokset 1990-luvulla. Helsinki: Työterveyslaitos.

KONSTIKAS SOSIAALITYÖ

_ _ _ _ _

TAUSTATIEDOT

Tummenna oikea vaihtoehto tai kirjoita vastaus sille varattuun tilaan

TÄYTTÖOHJE: Täytä valintatehtävät tummentamalla näin:

1. Sukupuoli☐

nainen

☐

mies

2. Syntymävuosi

| 9

3. Äidinkieli☐

suomi

☐

ruotsi

☐

muu, mikä?

4. Millä kielillä kykenet työskentelemään asiakkaiden kanssa?

	kyllä	ei
suomi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ruotsi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
englanti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
muu, mikä?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

5. Mikä on ylin sosiaalialalla suorittamasi tutkinto?

- ☐ Lisensiaatti tai tohtori
☐ YTM/VTM (sosiaalityö)
☐ Maisterintutkinto muulla pääaineella, millä? _____
☐ Kandidaatintutkinto, pääaine _____
☐ Pol.kand. (entinen 'socioonom') SSKH, pääaine _____
☐ Sosiaalihuoltaja
☐ Ammattikorkeakoulu- tai opistotason tutkinto (esim. sosionomi AMK, sosiaalikasvattaja)
☐ Opinnot kesken. Minkä tutkinnon? _____
☐ Muu, mikä? _____
☐ Minulla ei ole sosiaalialan perustutkintoa

6. Missä oppilaitoksessa ja minä vuonna olet suorittanut kyseisen tutkinnon?

Tutkinnon nimi	Valmistumisvuosi	Oppilaitos
----------------	------------------	------------

<input type="text"/>		
----------------------	--	--

7. Onko Sinulla lisäksi muita (mihin tahansa ammattialaan liittyviä) tutkintoja?

Tutkinnon nimi	Valmistumisvuosi	Oppilaitos
----------------	------------------	------------

<input type="text"/>		
----------------------	--	--

<input type="text"/>		
----------------------	--	--

<input type="text"/>		
----------------------	--	--

8. Onko Sinulla asetuksen (804/92) mukainen sosiaalityöntekijän ammatillinen pätevyys?

- ☐ Kyllä
☐ Ei
☐ Muu pätevyysperuste, mikä? _____
☐ En tiedä _____

9. Mikä on työtilanteesi tällä hetkellä?

1. Olen työssä

- ☐ vakinaisessa toimessa tai virassa
☐ määräaikaisessa toimessa tai virassa, mutta minulla on vakituinen toimi tai virka
☐ määräaikaisessa toimessa tai virassa
☐ yrittäjänä
☐ muunlaisessa työsuhteessa, millaisessa?

2. En ole työssä, vaan olen

- ☐ opintovapaalla
☐ vuorotteluvapaalla
☐ sairauslomalla
☐ työttömänä
☐ eläkkeellä
☐ hoitovapaalla
☐ muu, mikä?

JOS ET OLE TÄLLÄ HETKELLÄ TYÖSSÄ, VASTAA SEURAAVIIN KYSYMYKSIIN VIIMEISIMMÄN TYÖSUHTEESI PERUSTEELLA.

10. Kuinka kauan olet toiminut nykyisessä työpaikassasi? _____ vuotta _____ kuukautta

11. Kuinka kauan olet toiminut sosiaalityössä yhteensä? _____ vuotta _____ kuukautta

12. Minkälaisissa muissa työtehtävissä olet aiemmin työskennellyt?

Ammattinimike

, työsuhteen kesto noin _____ vuotta

, työsuhteen kesto noin _____ vuotta

, työsuhteen kesto noin _____ vuotta

13. Missä kunnassa työpaikkasi sijaitsee?

14. Mikä on työnantajasi?

- ☐ kunta
☐ valtio
☐ kuntainliitto
☐ järjestö, yhdistys tai säätiö
☐ olen yksityisyrittäjä tai itsenäinen ammatinharjoittaja
☐ muu, mikä?

15. Mikä on työpaikkasi?

- | | |
|---|---|
| <input type="radio"/> sosiaali(palvelu)toimisto | <input type="radio"/> vammaisten palveluyksikkö |
| <input type="radio"/> perheneuvola | <input type="radio"/> päihteidenkäyttäjien palveluyksikkö |
| <input type="radio"/> lastenkoti, perhetukiasema tms. | <input type="radio"/> a-klinikka tai vastaava |
| <input type="radio"/> ensi- tai turvakoti | <input type="radio"/> kriminaalihuolto |
| <input type="radio"/> koulu | <input type="radio"/> vankila |
| <input type="radio"/> ammattioppilaitos, ammattikorkeakoulu | <input type="radio"/> sosiaalialan järjestö |
| <input type="radio"/> julkinen terveydenhuolto | <input type="radio"/> terveydenhuoltoalan järjestö |
| <input type="radio"/> kuntoutuslaitos | <input type="radio"/> yritys |
| <input type="radio"/> vanhusten palveluyksikkö | <input type="radio"/> muu, mikä? _____ |

Jos työskentelet sosiaali(palvelu)toimistossa, millä sektorilla työskentelet?

Jos Sinulla on useita eri työskentelyalueita, merkitse ainoastaan ne, jotka vievät työajastasi vähintään 20 prosenttia

- | | |
|--|---|
| <input type="radio"/> aikuissosiaalityö | <input type="radio"/> lastensuojelu |
| <input type="radio"/> toimeentulotukityö | <input type="radio"/> aluetyö |
| <input type="radio"/> vanhuspalvelut | <input type="radio"/> yhdyskuntatyö |
| <input type="radio"/> päihdetyö | <input type="radio"/> kuntouttava työtoiminta |
| <input type="radio"/> maahanmuuttaja- ja/tai pakolaistyö | <input type="radio"/> lasten huolto ja elatus |
| <input type="radio"/> kehitysvammaisten palvelut | <input type="radio"/> muu, mikä? _____ |
| <input type="radio"/> vammaispalvelut | |

Jos työskentelet terveydenhuollossa, millä sektorilla työskentelet?

Jos Sinulla on useita eri työskentelyalueita, merkitse ainoastaan ne, jotka vievät työajastasi vähintään 20 prosenttia

- ☐ perusterveydenhuollon psykiatria
☐ erikoissairaanhoidon psykiatria
☐ perusterveydenhuollon somaattinen hoito
☐ erikoissairaanhoidon somaattinen hoito
☐ kuntoutus
☐ muu, mikä? _____

16. Mikä on nykyisen virkasi tai toimesi ammattinimike?

- | | |
|---|---|
| <input type="radio"/> sosiaalityöntekijä | <input type="radio"/> sosiaalisihiteeri |
| <input type="radio"/> johtava tai vastaava sosiaalityöntekijä | <input type="radio"/> kuntoutussosiaalityöntekijä |
| <input type="radio"/> sosiaaliterapeutti | <input type="radio"/> projektityöntekijä |
| <input type="radio"/> johtava tai vastaava sosiaaliterapeutti | <input type="radio"/> toimintayksikön tai laitoksen johtaja |
| <input type="radio"/> koulukuraattori | <input type="radio"/> muu, mikä? _____ |

17. Mitkä ovat asiakasryhmät, joiden kanssa työskentelet?

Jos Sinulla on useita eri asiakasryhmiä, merkitse ainoastaan ne, jotka vievät työajastasi vähintään 20 prosenttia

- | | |
|--|--|
| <input type="radio"/> lapset (0 - 11 v.) | <input type="radio"/> perheet |
| <input type="radio"/> nuoret (12 - 17 v.) | <input type="radio"/> vanhukset |
| <input type="radio"/> nuoret aikuiset (18 - 25 v.) | <input type="radio"/> muu, mikä? _____ |
| <input type="radio"/> aikuiset (yli 25 v.) | |

18. Kuuluuko osaksi työtäsi asiakastyö?

- ☐ Kyllä, tapaan arviolta _____ asiakasta päivässä,
minkä lisäksi hoidan arviolta _____ asiakkaan asioita päivässä
☐ Ei

19. Kuuluuko työhösi esimiestehtäviä?

- ☐ Ei
☐ Joskus
☐ Kyllä Montako alaista Sinulla on? _____

20. Kuinka monta sosiaalityöntekijää työskentelee kanssasi samassa työpaikassa?

21. Kuinka suurella osalla työpaikkasi sosiaalityöntekijöistä on asetuksen (804/92) mukainen sosiaalityöntekijän pätevyys?

- ☐ Arvioisin, että _____ prosentilla
☐ En tiedä

DOKUMENTOINTI, SUUNNITELMAT JA TYÖNOHJAUS

Seuraavassa osiossa olemme kiinnostuneita kokemuksistasi, jotka liittyvät sosiaalityön arkipäivään. Kysymykset ja väittämät pyrkivät jäsentämään dokumentointiin, suunnitelmiin sekä työnohjaukseen liittyviä käytäntöjä ja toimintatapoja.

22. Kuinka usein kirjoitat seuraavia sosiaalityöhön liittyviä tekstejä?

	Liki päivittäin	Melko usein	Silloin tällöin	Harvoin	En koskaan
päätöksiä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
lausuntoja	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
asiakastyön suunnitelmia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
virallisia muistiinpanoja	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
muistiinpanoja omaan käyttöön	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
erityislehdelle (esim. terveydenhuollon SOS-lehti) sijoitettavia tekstejä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
omaa työtä koskevia arviointoja	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
kokousmuistioita	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
aloitteita ja valmistelumuistioita	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
hallinnollisia suunnitelmia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
pöytäkirjoja	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
raportteja työhöni liittyvän tietämykseni pohjalta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
päiväkirjaa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
yleisönosastokirjoituksia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
pakinoita, kolumneja tms.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
lehtiartikkeleita	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
tutkimusentekoon liittyviä tekstejä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
muuta, mitä?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

23. Kuinka usein työssäsi tapahtuu seuraavia asioita?

	Usein	Silloin tällöin	Harvoin	Ei koskaan
Joudun miettimään, onko jokin yksittäinen asia riittävän merkittävä, jotta sen voisi virallisesti kirjata	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Säilytän "pöytälaatikossani" epävirallisia asiakasmuistiinpanojani jatkotyöskentelyä varten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kerron asiakkaalle, minkä tyyppisiä asiakirjoja tai säilytettäviä muistiinpanoja hänestä mahdollisesti tullaan laatimaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Käyn asiakkaan kanssa läpi ne häntä koskevat muistiin merkittämäni asiat, jotka olen tallettanut tai aion tallettaa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työpaikallani keskustellaan siitä, millaisia asiakkaita koskevien muistiinpanojen tulee olla	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Näytän asiakkaan tilanteesta laatimiani tekstejä esimiehelleni tai työtovereilleni pyytäessäni heiltä neuvoa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työyhteisöni keskusteluissa käytämme apunamme asiakkaista laadittuja tekstejä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen joutunut pohtimaan tosiasioiden ja omien tulkintojeni välistä eroa asiakastilanteita kirjatessani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

24. Mitä mieltä olet seuraavista väittämistä?

	Samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Pikemminkin eri mieltä	Eri mieltä
Mielestäni on tärkeää, että asiakasta koskeviin teksteihin kirjataan, mitä asiakas itse tilanteestaan ajattelee	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työssäni kohtaan usein tilanteita, joissa on parempi, ettei asiakas saisi tietää kaikkea häntä koskevien muistiinpanojen, asiakirjojen tms. sisällöstä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Runsas kirjaaminen saattaa johtaa myöhemmin asiakasta koskeviin virhetulkintoihin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sosiaalityöntekijät kirjaavat liian vähän asiakkaan tilanteeseen liittyviä asioita	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hallinnollisten määräysten vuoksi joudun tallettamaan paljon sellaisia asiakasta koskevia tietoja, joista ei ole minulle hyötyä asiakastyössäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hallinnolliset säädökset estävät minua tallettamasta virallisesti joitakin sellaisia asiakasta koskevia tietoja, joista olisi minulle tai jollekin muulle työntekijälle hyötyä asiakastyössä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tärkeä osa kirjaamiani asioita ovat asiakkaan tilanteesta tekemäni ammatilliset tulkinnot	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Asiakkaan tilannetta kirjatessani on tärkeää erottaa, mitkä ovat tosiasioita ja mikä tekemääni tulkintaa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Asiakkaani ovat kiinnostuneita heitä koskevien asiakirjojen ja muistiinpanojen sisällöstä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sosiaalityöntekijän oman oikeusturvan kannalta kirjaamiskäytännöillä on merkitystä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

25. Mitkä ovat mielestäsi asiakastyön dokumentoinnin suurimpia ongelmia sosiaalityössä tällä hetkellä?

26. Millaisia suunnitelmia teet asiakastyössäsi? Voit valita useampiakin vaihtoehtoja

- ☐ Teen erillisiä kirjallisia suunnitelmia
☐ Suullisia (asiakkaan, verkostojen ja/tai yhteistyötahojen kanssa)
☐ Kirjaan suunnitelmat osaksi muistiinpanoja ja asiakirjoja (esim. toimeentulotukipäätökseen)
☐ En tee suunnitelmia, koska

27. Arvioi, kuinka suuri osa tekemistäsi suunnitelmista on

- ☐ erillisiä kirjallisia _____ %
☐ suullisia _____ %
☐ osana muita dokumentteja _____ %

JOS OLET TEHNYT ERILLISIÄ KIRJALLISIA SUUNNITELMIA, VASTAA SEURAAVIIN KYSYMYKSIIN.
MUUTOIN SIIRRY SUORAAN KYSYMYKSEEN 33

28. Minkä nimisiä suunnitelmia laadit ja miten usein?

	Jatkuvasti	Silloin tällöin	Harvoin	En koskaan
huoltosuunnitelma	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
aktivointisuunnitelma	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
sosiaalityön suunnitelma	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
palvelusuunnitelma	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
kuntoutussuunnitelma	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
muuta, mitä?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

29. Kuinka yleensä laadit suunnitelman?

	Jatkuvasti	Silloin tällöin	Harvoin	En koskaan
Yhteistyössä asiakkaan kanssa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tekemäni tilannearvion pohjalta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Rakentuu osana tiimityöskentelyä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Muiden viranomaisten lausuntojen perusteella	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yhteistyössä verkostojen ja yhteistyötahojen kanssa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

30. Mitä suunnitelma sisältää? Voit valita useampiakin vaihtoehtoja

- ☐ Arvion asiakkaan tilanteesta
- ☐ Työskentelyn tavoitteet
- ☐ Keinot
- ☐ Seurannan
- ☐ Arvioinnin suunnitelman toteutumisesta
- ☐ muu, mikä?

31. Miten seuraat suunnitelman toteutumista? Voit valita useampiakin vaihtoehtoja

- ☐ Keskustellen asiakkaan kanssa tapaamisten yhteydessä tilanteen kehittymisestä
- ☐ Olen sopinut asiakkaan kanssa tietyn arviointipäivän
- ☐ En seuraa aktiivisesti suunnitelmien toteutumista
- ☐ Hyödynnän arviointimenetelmiä (esim. tapauskohtaista arviointia)
- ☐ Käyn suunnitelmat läpi säännöllisin määräajoin
- ☐ Suunnitelmien seuranta tapahtuu osana hallinnollisia menettelyjä

32. Miten arvioisit seuraavia kirjallisia suunnitelmia koskevia väittämiä?

	Samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Pikemminkin eri mieltä	Eri mieltä
Suunnitelmaa laadittaessa tulevat asiakkaan tarpeet ja näkemykset paremmin esille kuin ilman suunnitelmaa toimittaessa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Suunnitelman tekemisen prosessi yhteisine arviointeineen on sosiaalityön keino lisätä asiakkaan kykyä hänen oman elämänsä jäsentämiseen ja hallintaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työntekijän vaihtuessa uusi työntekijä saa suunnitelmasta jäsenyteen tiedon siitä, mitä sosiaalityössä on asiakkaan kanssa tehty tai sovittu tehtäväksi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Suunnitelmat luovat edellytyksiä sosiaalityön arvioinnille	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Toimin paneutuvammin ja tavoitteellisemmin niiden asiakkaiden kanssa, joiden kanssa olen tehnyt kirjallisen suunnitelman	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Suunnitelma auttaa selkeyttämään omaa ajattelua työntekijänä (esim. tavoitteiden ja keinojen loogisuutta)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Suunnitelman toteuttaminen sitouttaa asiakkaan sen toteuttamiseen omalta osaltaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Suunnitelma antaa "lupauksen" tiettyjen palvelujen saamisesta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Suunnitelma toimii informaationa myös yhteistyökumppaneille	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Suunnitelman teko vie liikaa aikaa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Suunnitelman teko tuntuu keinotekoiselta työskentelytavalta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
On vaikeaa laatia asiakkaan kanssa sellainen suunnitelma, joka perustuisi asiakkaan aidoille tavoitteille	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sosiaalityön kontrollitehtävä estää laatimasta asiakaslähtöisiä suunnitelmia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Asiakkaiden elämäntilanteet vaihtelevat niin nopeasti, etteivät suunnitelmat pysy ajan tasalla	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Asiakkaat eivät sitoudu suunnitelmien toteuttamiseen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Organisaation toimintakulttuuri ei tue suunnitelmien tekemistä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yhteistyökumppanien kanssa ei ole riittävästi vuoropuhelua, jotta saataisiin aikaan toimivia suunnitelmia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Suunnitelma varmistaa sosiaalityön laadun	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

33. Oletko osallistunut viimeisten 12 kuukauden aikana työnohjaukseen?

- ☐ Kyllä, osallistun / olen osallistunut yhteen työnohjaukseen
☐ Kyllä, osallistun / olen osallistunut useampaan työnohjaukseen samanaikaisesti
☐ En ole

JOS VASTASIT "EN OLE", OLE HYVÄ JA SIIRRY KYSYMYKSEEN 52. JOS OLET OSALLISTUNUT TAI OSALLISTUT SAMANAIKAISESTI USEAMPAAN TYÖNOHJAUKSEEN, VASTAA SEURAAVIIN KYSYMYKSIIN MERKITTÄVIMMÄKSI KATSOMASI TYÖNOHJAUSKOKEMUKSEN MUKAAN

34. Onko saamasi työnohjaus ollut

- ☐ ryhmätyönohjausta
☐ yksilötyönohjausta

35. Jos työnohjauksesi on ollut ryhmätyönohjausta, keitä ryhmään on kuulunut?

- ☐ vain sosiaalityöntekijöitä
☐ myös muiden ammattiryhmien edustajia, keitä? _____

36. Kuka on vastannut työnohjauksen kustannuksista?

- ☐ työnantaja
☐ Sinä itse
☐ osittain työnantaja, osittain itse
☐ muu järjestely, mikä? _____

37. Mistä aloite työnohjouksen aloittamiseen on tullut?

- ☐ Sinulta
☐ työyhteisöstä
☐ työnohjaus on osa organisaation vakiintunutta toimintakulttuuria
☐ työnohjaus liittyy koulutukseen
☐ työnohjaus liittyy projektiin tai kehittämishankkeeseen
☐ muualta, mistä? _____

38. Kuinka pitkä on työnohjouksen sovittu tai suunniteltu kokonaiskesto? _____ vuotta _____ kk

39. Onko työnohjaus säännöllistä vai satunnaista? Miten usein sitä on järjestetty?

- ☐ säännöllistä _____ viikon välein
☐ satunnaista, _____ kertaa viimeisten 12 kuukauden aikana

40. Miten kauan yhdellä kertaa työnohjausistunnot ovat keskimäärin kestäneet? _____ tuntia / kerta

41. Mitä työnohjouksessa on pääasiassa käsitelty?

42. Ovatko työnohjouksessa käsitellyt asiat sellaisia, joihin olet toivonut ja tarvinnut ohjausta?

- ☐ eivät, mitä asioita on jäänyt käsittelemättä? _____
☐ osittain ovat
☐ ovat

43. Miten työnohjaus on vastannut odotuksiasi?

- ☐ hyvin
☐ tyydyttävästi
☐ huonosti, mistä arvelet sen johtuvan? _____

44. Minkä kouluarvosanan antaisit saamallesi työnohjoukselle?

- ☐ 4 ☐ 5 ☐ 6 ☐ 7 ☐ 8 ☐ 9 ☐ 10

45. Missä määrin olet voinut käyttää työnohjouksessa oppimiasi asioita jokapäiväisessä työssäsi?

- ☐ erittäin paljon
☐ jonkin verran
☐ vähän
☐ en ollenkaan, mistä arvelet sen johtuvan? _____

46. Miten saamasi työnohjaus on vaikuttanut työskentelytapaasi?

47. Kuuluuko työnohjaajasi samaan organisaatioon kuin Sinä ?

- ☐ Kyllä
☐ Ei
☐ En tiedä

48. Onko työnohjaajallasi sosiaalityöntekijän koulutus?

- ☐ Kyllä
☐ Ei, mikä se on (esim. psykologi, psykoterapeutti tms.)?
☐ En tiedä

49. Onko työnohjaajallasi myös erikseen hankittu työnohjaajakoulutus?

- ☐ Kyllä
☐ Ei
☐ En tiedä

50. Työskenteleekö työnohjaajasi selkeästi jonkin teoreettisen viitekehyksen avulla?

- ☐ Kyllä, minkä?
☐ Nähdäkseni ei
☐ En osaa arvioida

51. Millaisia työskentelytapoja saamassasi työnohjauksessa on käytetty?

52. Missä määrin seuraavat teemat ovat olleet esillä saamassasi työnohjauksessa?

	Paljon	Jonkin verran	Ei ollenkaan
Työryhmän yhteenkuuluvuuden lisääminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työryhmän yhteistyön edistäminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ristiriitojen ja (arvo)konfliktien käsittely	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työryhmän keskinäisen kommunikaation parantaminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tuen saaminen ja jaksamisen tukeminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vaikeiden tunteiden käsittely	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työstä nousevan stressin torjunta ja loppuun palamisen ehkäiseminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Omien sokeiden kohtien ja heikkouksien tunnistaminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Asiakastyössä tarvittavien taitojen oppiminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tunteiden liittäminen osaksi ammatillista osaamista	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Omien koulutustarpeiden tunnistaminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Oikeiden ratkaisujen ja toimintatapojen etsiminen asiakastyössä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Asiakkaan saaman palvelun laadun parantaminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Oikeissa työtehtävissä ja tavoitteissa pitäytyminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työn ja työtehtävien rajaaminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työn tuloksellisuuden ja tehokkuuden edistäminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Oman työn kehittäminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sosiaalityön arviointi ja tutkimus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Käytännön osaamisen ja teorian integrointi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ammatti-identiteetin kehittäminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

53. Miten tarpeellisenä pidät työnohjausta sosiaalityöntekijälle?

- ☐ välttämättömänä
☐ melko tarpeellisenä
☐ jossain määrin tarpeellisenä
☐ täysin tarpeettomana

54. Jos et ole osallistunut viimeisten 12 kuukauden aikana työnohjaukseen, mikä on ollut syynä siihen?

Voit valita useampiakin vaihtoehtoja

- ☐ en ole kokenut työnohjauksen tarvetta
☐ työnantajallani ei ole ollut työnohjaukseen määrärahoja, vaikka tarvetta olisikin
☐ sopivaa työnohjaajaa ei ole löytynyt
☐ muita syitä, mitä?

TYÖPAIKAN TOIMINTA JA TUKIRAKENTEET

Seuraavassa osiossa olemme kiinnostuneita asioista, jotka liittyvät työpaikkasi tapoihin tukea sosiaalityön toimintaa. Kysymykset ja väittämät pyrkivät tutkimaan myös työn ongelmia ja työyhteisön keinoja ohjata ja kehittää työtä.

55. Miten säännöllisesti seuraavat asiat kuuluvat työyhteisönne arkeen?

	Säännöllisesti	Satunnaisesti	Ei ollenkaan
tuloskeskustelut	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
osasto- tai yksikköpalaverit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
työryhmäpalaverit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
työyhteisön yhteiset koulutustilaisuudet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
työnohjaus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
työyhteisön kehittämishankkeet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
vapaamuotoinen vuorovaikutus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
tiedonkulun estyminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
toiminnan kehittämishankkeet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
asiakaspalautteen hankinta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ideapalaverit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
yksilölliset oppimis- tai kehittymissuunnitelmat	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
kriisikokoukset	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
palveluvalikoiman kehittäminen vastaamaan paremmin asiakkaiden tarpeita	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
työyhteisön yhteinen keskustelu siitä, millaista on laadukas työ	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
työn rajaamisen ja tehtävien tai asiakasryhmien priorisoinnin pohtiminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

56. Missä määrin voit käyttää seuraavia tietoteknisiä välineitä työssäsi?

	Aina	Rajoitetusti	En lainkaan
tekstinkäsittelyohjelmaa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
internetiä (verkkosivujen selailu)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
sähköpostia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
työpaikan sisäistä verkkoa (intranet)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
asiakastietojärjestelmää	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
taulukkolaskentaohjelmaa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

57. Kun tarvitset jotakin tiettyä (ammattillista) tietoa työssäsi, kuinka hankit sen? Arvioi, kuinka usein käytät seuraavia tiedonhankintakeinoja

	En koskaan	Harvoin	Silloin tällöin	Melko usein	Usein
Kysyn esimieheltä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kysyn työtovereilta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kysyn työyhteisöni ulkopuolisilta kollegoilta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kysyn ystäviltä ja/tai sukulaisilta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kysyn asiakkailta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kysyn siltä viranomaiselta, jonka oletan tietävän	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Etsin tietoa ammattikirjallisuudesta tai -lehdistä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Etsin tietoa internetistä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Muuten, miten?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

58. Miten suuri merkitys seuraavilla tekijöillä on ollut nykyisen ammattitaitosi ja osaamisesi kehittymiseen?

	Suuri merkitys	Jonkin verran merkitystä	Ei lainkaan merkitystä	En osaa sanoa
työkokemus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
elämäkokemus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
työtovereilta opitut työtavat ja valmiudet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
esimiehiltä opitut työtavat ja valmiudet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ammattillinen peruskoulutus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
täydennyskoulutus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
työtovereilta saatu palaute ja tuki	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
esimiehiltä saatu palaute ja tuki	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
omatoiminen opiskelu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
työpaikan järjestämä sisäinen koulutus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ammattillinen kirjallisuus (lehdet, tutkimukset jne.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
työnohjaus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
asiantuntijakonsultaatio	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
taide ja kulttuuri (elokuvat, kaunokirjallisuus jne.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
jokin muu, mikä?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

59. Mitkä ovat tärkeimmät käyttämäsi sosiaalityön työmenetelmät?

1. _____
2. _____
3. _____

60. Teetkö ylitöitä?

- ☐ Jatkuvasti, noin _____ tuntia kuukaudessa
☐ Joskus _____
☐ En koskaan

61. Miten hyvin seuraavat väittämät kuvaavat organisaatiosi toimintaa?

	Erittäin hyvin	Melko hyvin	En osaa sanoa	Melko huonosti	Ei ollenkaan
Organisaation johdolla on hyvä sosiaalityön ammatillinen asiantuntemus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lähimmällä esimiehelläni on hyvä sosiaalityön ammatillinen asiantuntemus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lähin esimieheni pitäytyy liiaksi lainsäädännössä ja hallinnollisissa ohjeissa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Organisaatiossa tärkeintä on taloushallinto ja kustannusten hillintä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työn kannalta tärkeimpänä pidetään kirjattavia suoritteita	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työntekijöiden jaksamista ja hyvinvointia pidetään tärkeänä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työntekijöiden ammatillista osaamista arvioidaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Organisaatiossamme huolehditaan siitä, että käytettävissä olevat voimavaramme ovat riittäviä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

62. Miten tyytyväinen olet seuraaviin asioihin?

	erittäin tyytyväinen	melko tyytyväinen	melko tyytymätön	erittäin tyytymätön
lähimmän esimiehesi johtamistapaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
johtamistapaan työyksikössäsi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
johtamistapaan organisaatiossasi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

63. Miten koet vaikutusmahdollisuutesi työssäsi? Missä määrin pystyt vaikuttamaan siihen,

	En juuri lainkaan	Melko vähän	Jonkin verran	Melko paljon	Erittäin paljon
miten teet työsi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
miten työt jaetaan työyhteisössäsi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
miten taloudelliset resurssit kohdennetaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
miten työntekijöiden koulutus järjestetään	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
millaisia työpaikkasi toimintatavat ja käytännöt ovat	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
miten monipuolista ja vaihtelevaa työsi on	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
miten laadukkaasti teet työsi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
miten eri asiakasryhmien saamia palveluita priorisoidaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

64. Miten sosiaalityöntekijöiden määrä on muuttunut työpaikassasi viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana? Se on

- ☐ Lisääntynyt
 ☐ Pysynyt ennallaan
 ☐ Vähentynyt
 ☐ En osaa sanoa

65. Onko lähimmällä esimiehelläsi sosiaalityöntekijän koulutus?

- ☐ Kyllä
☐ Ei
☐ En osaa sanoa

66. Onko organisaatiosi sosiaalityön johtamisesta vastaavalla henkilöllä sosiaalityöntekijän koulutus?

- ☐ Kyllä
☐ Ei
☐ En osaa sanoa

67. Kuinka usein seuraavat asiat ovat häirinneet, huolestuttaneet tai rasittaneet Sinua nykyisessä työssäsi viimeisen puolen vuoden aikana?

	Erittäin harvoin	Melko harvoin	Silloin tällöin	Melko usein	Erittäin usein tai jatkuvasti
asiakkaiden tunteiden vastaanottaminen ja käsitteleminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
asiakkaiden suuri määrä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
jatkuva kiire ja tekemättömien töiden paine	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
henkilöstön riittämätön määrä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
työpäivän aikana on liian vähän aikaa palauttaviin taukoihin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
jatkuva monimutkainen ongelmanratkaisu ja päätöksenteko	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
omat riittämättömät ammatilliset tiedot ja taidot	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
toisarvoiset työt vievät aikaa "varsinaiselta" työltä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
epäselvä tehtäväkuva	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
samojen asioiden jatkuva toistuminen työssä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
vastuu asiakkaista	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

68. Kuinka usein seuraavat asiat ovat ilahduttaneet Sinua nykyisissä työtehtävissä viimeisen puolen vuoden aikana?

	Erittäin harvoin	Melko harvoin	Silloin tällöin	Melko usein	Erittäin usein tai jatkuvasti
tekemäni työ	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
käyttämäni työmenetelmien osaaminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ammattitaitoni ja osaamiseni hyödyntäminen työyhteisössä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
luottamus ja avoimuus työyhteisössä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
työtovereiden mutkattomat yhteistyösuhteet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
työmoraalin korkeus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
oman ammattiryhmäni arvostus työyhteisössäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
yhteistyön sujuvuus muiden viranomaisten kanssa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
oman työn arvostus työyhteisössäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
oman työn arvostus yhteiskunnassa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

69. Ovatko jonkin asiakasryhmäsi sosiaalipalvelut erityisen laiminlyötyjä? Jos ovat, niin mikä on tämä asiakasryhmä?

70. Mikä on erityisen ongelmallista tämän asiakasryhmän kannalta?

71. Arvioi, kuinka suuri osa (prosentteina) asiakkaistasi on äidinkieleltään ruotsinkielisiä?

%

72. Onko ruotsinkielisten mielestäsi helppoa saada sosiaalialan palveluita äidinkielellään?

- ☐ On
☐ Ei
☐ En osaa sanoa

73. Voitko mielestäsi luoda tavoitteellisen sosiaalityön kannalta toimivia asiakassuhteita?

- ☐ Kyllä
☐ En, koska

74. Miten luonnehtisit työpaikkasi tarjoaman palvelun laatua?

- ☐ Erittäin korkealaatuista
☐ Suhteellisen korkealaatuista
☐ Kesinkertaista
☐ Suhteellisen heikkoa
☐ Erittäin heikkoa

75. Opiskeletko tällä hetkellä jotakin?

- ☐ En
☐ Kyllä, mitä? _____

76. Mihin sosiaalityöhön liittyviin koulutuksiin olet osallistunut?

Mainitse kolmen tärkeimmän koulutuksen tai kurssin nimi, järjestäjä, kesto opintoviikkoina tai päivinä sekä suoritusvuosi. Arvioi myös jokaisen koulutuksen hyötyä nykyisessä työssäsi kouluarvosana-asteikolla 4 - 10.

Koulutuksen tai kurssin nimi	Järjestäjä	Kesto	Suoritusvuosi	Hyöty (4-10)
------------------------------	------------	-------	---------------	--------------

1. _____
2. _____
3. _____

Jos et ole osallistunut sosiaalityöhön liittyviin koulutuksiin viimeisten kahden vuoden aikana, mitkä tekijät ovat olleet syynä tähän? Voit valita useampiakin vaihtoehtoja

- ☐ minulla ei ole ollut aikaa
☐ olisin halunnut, mutta työnantajani ei suostunut maksamaan
☐ en ole työskennellyt kovin kauan sosiaalityöntekijänä tai nykyisessä työpaikassani
☐ en ole löytänyt työtä kannalta riittävän olennaista tai kiinnostavaa koulutusta
☐ en ole jaksanut
☐ en ole saanut tukea esimiehiltäni koulutukseen hakeutumisessa
☐ en tarvitse työssäni lisäkoulutusta
☐ muita syitä, mitä? _____

77. Mitä aihealuetta käsitteleviin tai minkälaisiin (sosiaalityöhön liittyviin) koulutuksiin haluaisit tulevaisuudessa osallistua?**78. Tuleeko mieleesi jokin tai joitakin tutkimuksia, joista Sinulla on ollut hyötyä työssäsi?**

79. Mitä yleisesti ajattelet tutkimuksen hyödyllisyydestä?

	Samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Eri mieltä
Tutkimus auttaa asioiden jäsentämisessä ja näkökulmien löytämisessä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tutkimuksella ei juurikaan ole tekemistä sosiaalityön käytännön todellisuuden kanssa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tutkimuksesta saan ideoita, joita voin soveltaa työssäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sosiaalialan osaamiskeskukset ovat alkaneet tehdä työni kannalta merkityksellistä tutkimusta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

80. Onko yhteistyö yliopiston ja /tai muiden oppilaitosten kanssa tärkeää?

- ☐ Kyllä
☐ Ei
☐ En osaa sanoa

81. Oletko viimeisen puolen vuoden aikana etsinyt toista työtä?

- ☐ En
☐ Kyllä, millaista?

82. Kuinka tyytyväinen olet yleensä ottaen omaan työhösi? Arvioi tyytyväisyyttäsi tavanomaista kouluarvosanaa (4 - 10) käyttäen:

- ☐ 4 ☐ 5 ☐ 6 ☐ 7 ☐ 8 ☐ 9 ☐ 10

ASIAANTUNTIJUUS JA OSAAMISEN KEHITTYMINEN

Lomakkeen viimeisessä osiossa on erilaisia väittämiä ja kysymyksiä, jotka liittyvät toimintaasi itsenäisesti, osana työyhteisöäsi sekä laajemmin koko organisaatiotasi. Osion tavoitteena on saada mahdollisimman perusteellinen kuva työstäsi sosiaalityön asiantuntijana sekä työpaikkasi ja työyhteisösi käytännöistä. Oheisiin kysymyksiin ja väittämiin ei ole olemassa oikeita tai vääriä vastauksia.

83. Mitä mieltä olet seuraavista työyhteisöäsi koskevista väittämistä?

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Kahvipöydässä tai tauolla syntyy usein uusia työhömmä liittyviä ajatuksia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Muut työyhteisöni jäsenet "panttaavat" omaa tietoaan ja osaamistaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yritämme käyttää yhteisiä esimerkkejä, vertauskuvia tai mielikuvia selventämään käsiteltäviä asioita	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työyhteisöni on jatkuvasti antanut minun ymmärtää, että työpanokseni on hyvin merkittävä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Itsearvioinnissa tuotettua tietoa käytetään työn kehittämiseen työyhteisössäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Keskustelen työkavereideni kanssa siitä, miten onnistuin saamaan muutosta aikaan asiakkaan vaikeassa elämäntilanteessa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työyhteisössäni on tapana kertoa tarinoita siitä, miten jonkin kiperän tilanteen ratkaiseminen on onnistunut	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työyhteisössäni rohkaistaan uusia työntekijöitä perehtymään työpaikan aikaisempiin tapahtumiin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työyhteisössäni on yhteinen näkemys tulevaisuudessa menestymisen tärkeistä tekijöistä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

84. Mitä mieltä olet seuraavista työsi luonnetta koskevista väittämistä?

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Tuotan työssäni paljon erilaisia ideoita ja suunnitelmia, joita kehittelemme eteenpäin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Perustyöltäni ei jää aikaa työni kehittämiseen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Joudun hyvin paljon suunnittelemaan ja arvioimaan omaa työtäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tärkeä osa työtäni on hankkia tietoa, jota muut oman työpaikkani henkilöt käyttävät	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työni on muuttunut kiireisemmäksi viime vuosina	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työhöni liittyy paljon sellaista osaamista, jota on vaikea opettaa toiselle	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Uuden tiedon tuottaminen muiden käyttöön on tärkeä osa työtehtäviäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työssäni on paljon toistuvia toimintoja ja tehtäviä, jotka on helppo hallita	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työskentelen paljon organisaationi ulkopuolisten ihmisten kanssa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

85. Mitä mieltä olet seuraavista työtäsi koskevista väittämistä?

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Keksin usein uusia tapoja edistää työni sujuvuutta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen valmis opettamaan työtovereilleni kaiken minkä osaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Opin koko ajan uusia asioita työssäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minusta on yleensä parasta turvautua tuttuihin ja koeteltuihin toimintatapoihin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tunnen olevani tärkeä osa työpaikkani yhteisöä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työpaikkani menettäisi paljon tietoa ja osaamista, mikäli vaihtaisin työpaikkaa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minulle annetaan usein niin vaativia työtehtäviä, että niitä on vaikea hallita	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
En ehdi perehtyä riittävästi asioihin, joita joudun ratkaisemaan työssäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Teen työtäni lähinnä saadakseni palkkaa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

86. Mitä mieltä olet seuraavista työpaikkaasi koskevista väittämistä?

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Käyn lähimpien esimiesteni kanssa säännöllisesti kehityskeskusteluja	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Organisaatiossani arvostetaan ihmisten erilaista osaamista	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Uudet toimintatavat ja työmenetelmät yleistyvät työpaikallamme nopeasti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työntekijöiden välinen kilpailu vaikeuttaa tiedon jakamista työpaikallani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työpaikassani työntekijöitä ohjataan arvioimaan omaa osaamistaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työpaikkani johto näyttää avoimen kommunikaation esimerkillään, kuinka tietoa kannattaa jakaa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työpaikassani tuetaan aktiivisesti yhteistoimintaa eri yksiköiden ja tiimien välillä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työpaikassani uusille työntekijöille ei ole järjestetty erillistä työhön perehdyttämistä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

87. Mitä mieltä olet seuraavista työsi luonnetta koskevista väittämistä?

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Kohtaan työssäni jatkuvasti uusia tilanteita ja ongelmia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Huomattava osa työstäni liittyy informaation ja tiedon etsimiseen ja käsittelemiseen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Huomattava osa työstäni liittyy muiden työntekijöiden opastamiseen ja neuvomiseen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kehitämme usein yhdessä työtovereiden kanssa uusia ajatuksia ja ideoita	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

88. Mitä mieltä olet seuraavista työtäsi koskevista väittämistä?

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Koen tärkeäksi osallistua yhteiskunnalliseen keskusteluun työssäni saamani ihmisten sosiaalisia elinehtoja koskevan tietämykseni pohjalta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Moraalisesti ongelmallisissa tilanteissa etsin tukea toimintaani ensisijaisesti ammattietiikasta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen valmis opettamaan "ammattilliset salaisuuteni" (niksit ja tietotaidon) muille työpaikkani työntekijöille	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tiedän, kenen puoleen kääntyä erilaisissa ongelmissa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minulla on paljon yhteyksiä työpaikkani ulkopuolisiin oman alan ammattilaisiin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
En katso tarpeelliseksi perustella ulkopuolisille tekemiäni eettisiä ratkaisujani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pyrin toimimaan ensisijaisesti säännösten mukaisesti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Luen säännöllisesti oman ammattialueeni aikakauslehtiä ja uusinta ammatillista kirjallisuutta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

89. Mitä mieltä olet seuraavista työyhteisöäsi koskevista väittämistä?

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Olen tuottanut ideoita ja ajatuksia, joita työryhmämme on käyttänyt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työyhteisössäni on helppo käsitellä epäonnistumisia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työryhmässämme tai -yksikössämme on periaate, jonka mukaan jaamme kaiken mitä osaamme	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pohdimme työtovereideni kanssa usein epävirallisesti työhömmme liittyviä ongelmia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Muille ei kannata kertoa liikaa omasta osaamisestaan, ettei menettäisi omaa asemaansa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työyhteisössäni keskustellaan jatkuvasti niistä periaatteista, joiden varassa asiakastyössä toimitaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Keskustelu työtovereideni kanssa auttaa minua ratkaisemaan vaikeampia ongelmia kuin muutoin olisi mahdollista	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Huomaan usein, että työtoverini kehittävät uusia ajatuksia minun ajatuksiini nojautumalla	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen muuttanut omia työtapojani jonkun työtovereistani löydettyä toimivamman toimintatavan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työyhteisössäni kannustetaan yhdessä ideoimiseen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

90. Mitä mieltä olet seuraavista työtäsi koskevista väittämistä?

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Huomaan usein, että keskustelu työtovereideni kanssa saa minut näkemään asiat paljon selkeämmin ja uudesta näkökulmasta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen haasteellisenä tilanteet, joissa voin selvittää uusia asioita ja ajatella asiaa uudella tavalla	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Näen usein paljon vaivaa välittääkseni työtovereilleni omia kokemuksiani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen oppinut monia arvokkaita työhöni liittyviä asioita työtovereiltani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen huomannut työssäni, että ratkaisujen kehittäminen yhdessä on paljon tuloksellisempaa kuin tehdä työ yksin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kehityskeskusteluiden vaikutuksesta olen asettanut itselleni merkittäviä uusia tavoitteita	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Saan uutta tietoa oman työyhteisöni ulkopuolisilta kollegoilta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sovellan työni arvioinnissa systemaattisen arvioinnin menetelmiä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Toimin tiedon välittäjänä työpaikkani ja työpaikkani ulkopuolisten tahojen välillä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

91. Mitä mieltä olet seuraavista työyhteisöäsi koskevista väittämistä?

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Työni suunnittelu tapahtuu pääasiassa yhteisissä tiimi- tai työryhmäkokouksissa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työyhteisössäni luotetaan ennen kaikkea perinteisiin toimintatapoihin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työtoverini ymmärtävät puolesta sanasta, mitä tarkoitan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Uusi informaatio välittyy tehokkaasti työyhteisöni sisällä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työyhteisössämme on sovittu säännöllinen aika, jolloin arvioimme yhdessä työtämme	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minua kohdellaan työyhteisössäni oikeudenmukaisesti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työyhteisössäni käytetään runsaasti resursseja uusien toimintatapojen kehittämiseen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nauramme työtovereiden kesken usein työasioille tai sisäpiirin jutuille, joita ulkopuolisten voi olla vaikeaa ymmärtää	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työyhteisölläni on minulle tärkeä merkitys	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

92. Mitä mieltä olet seuraavista työpaikkaasi koskevista väittämistä?

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Työpaikallani työskennellään tiimeissä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työpaikallani kehitetään henkilökunnan osaamista pitkäjänteisesti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Esimieheni valvoo tekemääni työtä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työpaikassani yritetään saada työryhmiin erilaista asiantuntemusta edustavia jäseniä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työpaikallani kehitetään menetelmiä, joiden avulla yksittäisten työntekijöiden tietämys saadaan yhteiseen käyttöön	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työpaikallani voi esittää kritiikkiä pelkäämättä menettävänsä omaa asemaansa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Uskon, että työpaikkani johto tiedottaa avoimesti työhöni vaikuttavista asioista	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työpaikallani keskustellaan paljon tulevaisuuden (3-4 vuotta) haasteisiin liittyvistä asioista	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

93. Mitä mieltä olet seuraavista työtäsi koskevista väittämistä?

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Teknologisten muutosten mukana pysyminen on raskasta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sosiaalityön keskeiset käsitykset ja menetelmät muuttuvat niin nopeasti, etten ehdi seurata niitä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pyrin usein löytämään uusia toimintatapoja asiakkaiden jumiutuneisiin elämäntilanteisiin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minusta on innostavaa saada työskennellä monimutkaisten ongelmien ratkaisemisen parissa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olisin valmis vaihtamaan työpaikkaa, jos jotain parempaa tulisi tarjolle	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kirjoittamalla työstäni ymmärrän paremmin vaikeita tilanteita	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Organisaationi rohkaisee työntekijöitä keksimään uudenlaisia toimintatapoja	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
En millään ehdi seurata riittävästi oman alani kehitystä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Luotan, että työtoverini työskentelevät yhteisten tavoitteiden eteenpäin viemiseksi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

94. Mitä mieltä olet seuraavista työpaikkaasi koskevista väittämistä?

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Tiedän varsin hyvin, kuka työpaikallani osaa mitään	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Uskallan avoimesti tuoda näkemyksiäni esille omassa työpaikassani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työpaikkani johto antaa luotettavaa tietoa omaan työhöni vaikuttavista asioista	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työpaikallani seurataan ja keskustellaan sosiaalityön kehityksestä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työpaikassani pyritään kokoamaan tietoa kaikesta siitä henkilökohtaisesta tiedosta ja kokemuksesta, joka syntyy jokapäiväisessä työssä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työtehtävieni suorittamista hankaloittaa toistuvasti se, että en ole selvillä siitä, mistä löydän tarvitsemani tiedon	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Uusia työntekijöitä autetaan perehtymään työhönsä erilaisten dokumenttien, käsikirjojen ja koulutuksen avulla	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minulla on mahdollisuus tutustua muiden oman alani työpaikkojen toimintaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

95. Mitä mieltä olet seuraavista työsi luonnetta koskevista väittämistä?

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Olen päivittäin henkilökohtaisessa kontaktissa hyvin moneen työpaikkani jäseneseen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vallankäyttö asiakastyössä on mielestäni erityisen ongelmallinen asia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ammattieettiset säädökset ovat minulle vieraita	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tärkeimmät yhteistyökumppanini sijaitsevat työpaikkani ulkopuolella	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Taloudelliset tai hallinnolliset reunaehdot estävät eettisesti kestävien ratkaisujen tekemistä sosiaalityössä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

96. Mitä mieltä olet seuraavista työsi luonnetta koskevista väittämistä?

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Työskentelen tiiviissä vuorovaikutuksessa asiakkaiden kanssa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työasioihin liittyvän sähköpostin lukeminen ja vastaaminen vie päivittäin paljon työaikaani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
En yleensä pysty erittelemään, miten päädyin johonkin työhöni liittyvän ongelman ratkaisuun	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Käytän jatkuvasti melkoisen osan työajastani uusien asioiden opetteluun	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

97. Millaisina näet sosiaalityön tulevaisuuden näkymät?**98. Ajatuksia, palautetta ja kritiikkiä tutkijoille:****SUURET KIITOKSET VASTAUKSISTASI!**

Tulemme jatkossa täydentämään tämän kyselyn tuottamaa informaatiota haastatteluilla. Jos olet halukas osallistumaan haastatteluun, pyydämme Sinua vielä täyttämään nimesi ja yhteystietosi alla oleviin kohtiin. Yhteystietosi tulevat ainoastaan tutkimushankkeen tutkijoiden käyttöön, ja ne ovat luonnollisesti yhtä lailla luottamuksellisia kuin vastauksesi.

Nimi:**Puhelin virka-aikana:****Sähköpostiosoite:**